

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU
LIIKETALOUS, KUOPIO

ITSENSÄ JOHTAMINEN NAISYRITTÄJÄN NÄKÖKULMASTA

Hanne Ronkainen & Nitta Ronkainen

Tradenomin opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

Johtaminen ja yrittäjyys

Elokuu 2011

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU LIKETALOUS, KUOPIO Koulutusohjelma, suuntautumisvaihtoehto Liiketalouden koulutusohjelma, johtaminen ja yrittäjyys		
Tekijät Hanne Ronkainen & Nitta Ronkainen		
Työn nimi Itsensä johtaminen naisyrittäjän näkökulmasta		
Työn laji Opinnäytetyö	Päiväys 22.08.2011	Sivumäärä 41+ 14
Työn ohjaajat Anneli Juutilainen & Virpi Laukkanen		Toimeksiantaja Toimistopalvelut Jaana Nieminen
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön aiheena on itsensä johtaminen naisyrittäjän näkökulmasta. Työssä kuvaillaan erityisesti naisyrittäjyyden keskeisimmät piirteet sekä perehdytään naisyrittäjien itsensä johtamisen haasteisiin. Tavoitteena on tuoda esille naisyrittäjien erilaiset keinot siitä kuinka he tasapainoilevat työn ja perheen välillä sekä huolehtivat itsensä henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tiedot kerättiin puolistrukturoidulla haastatteluilla. Haastatteluiden tarkoituksena oli kuulla naisyrittäjien omakohtaisia kokemuksia siitä kuinka he selviävät yrittäjyydestä, arjesta sekä niiden yhdistämisestä. Työhön haastateltiin kuutta itäsuomalaista naisyrittäjää, ja heiltä saatuja vastauksia käytettiin esimerkkeinä siinä kuinka naisyrittäjät hallitsevat arjen tuomat haasteet.</p> <p>Naisyrittäjiä on Suomessa noin 80 000, siis noin kolmannes kaikista yrittäjistä. Naiset ovat nykyään yhä aktiivisempia työntamalla ja juuri siksi naisyrittäjien määrä on kasvanut voimakkaasti, ja naisyrittäjyyteen panostetaan aivan eri tavalla kuin ennen. Naisyrittäjyydessä ja yrittäjyydessä yleensäkin on omat riskinsä ja haasteensa, mutta siihen kuuluu myös iloja ja onnistumisia. Nykyisin on useita erilaisia järjestöjä ja tukiryhmiä, joiden tarkoitus on kannustaa naisyrittäjiä yrittäjyyteen ja parantaa naisyrittäjien toimintaedellytyksiä.</p> <p>Itsensä johtamisessa oman hyvinvoinnin parantaminen voidaan ajatella tutustumismatkana omaan itseän. Aktiivinen aloitteellisuus ja vastuu omasta elämästä ovat olennaisia hyvinvoinnille ja niiden tarkastelu on välttämätöntä hyvinvoinnin kannalta. Omatoimisuus ja aloitteellisuus ovat avaimia ongelmiin. Kiireessä on hyvin tyypillistä, että oma terveys ja hyvinvointi eivät kiinnosta ennen kuin terveys reistailee. Siksi itsensä johtamisessa ymmärrys omasta rajallisuudesta on tärkeää. Itsensä johtaminen on itsestä ja omista tarpeistaan huolehtimista.</p> <p>Naisyrittäjien itsensä johtamiseen kuuluu kolme pääkohtaa. Ne ovat perheen ja vapaa-ajan yhdistäminen, psykofyysinen tasapaino sekä yrittäjyyden motiivit. Tutkimuksesta ilmeni, että naisten on vaikea saada yhteistä vapaa-aikaa perheen kanssa, he tarvitsevat virikkeitä fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpitämiseen, sekä he motivoivat itseään työn tuloksilla ja saavutuksillaan. Tuloksista on pääteltävissä, että naisyrittäjät pitävät itsestään hyvää huolta, vaikka itsensä johtaminen onkin aika tuntematon käsite.</p>		
Asiasanat Elämänhallinta, itsensä johtaminen, itsetuntemus, naisyrittäjyys		
Huomioitavaa		

<p>SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES UNIT OF BUSINESS AND ADMINISTRATION, KUOPIO Degree Programme, option Business and administration</p>		
<p>Authors Hanne Ronkainen & Nitta Ronkainen</p>		
<p>Title of study Self-management from a female entrepreneur's point of view</p>		
Type of project	Date	Pages
Thesis	22.08.2011	41+ 14
Supervisors of study		Executive organisation
Anneli Juutilainen & Virpi Laukkanen		Toimistopalvelut Jaana Nieminen
<p>Abstract</p> <p>The subject of the thesis is self-management from female entrepreneur's point of view. The central features of female entrepreneurship are described, and challenges of self-management of female entrepreneurs' are familiarized. The aim is to present female entrepreneurs' different ways to balance between work and family, and how they take care of their psychological and physical well-being.</p> <p>The method of the study was qualitative and the information was collected with half structured interviews. The purpose of the interviews was to hear female entrepreneurs' personal experiences about how they survive from the unification of entrepreneurship and everyday life. Six eastern Finnish female entrepreneurs were interviewed to the study, and the answers were used as examples about how female entrepreneurs master the everyday challenges.</p> <p>There is about 80 000 female entrepreneurs in Finland, which is about third of all entrepreneurs. Women are more active in working life nowadays and that is why female entrepreneurs' quantity has increased heavily and female entrepreneurship is invested differently than before. Female entrepreneurship and entrepreneurship in general has its own risks and challenges, but there is joys and success too. The modern society has several different organizations and support groups which are supposed to encourage female entrepreneurs to entrepreneurship and to improve female entrepreneurs' abilities of operations.</p> <p>To improve well-being in self-management can be thought as an expedition to oneself. Active initiative and responsibility of one's life are essential to well-being and it is necessary to go through them from well-being's view. Self-motivation and initiative are the keys to solve problems. It is very typical that health and well-being are not interesting until health acts up. That is why understanding of one's limitations is important in self-management. Self-management is taking care of one self and one's needs.</p> <p>There is three main points in self-management of female entrepreneurs'. They are unification of family and free time, balance of psychological and physical and motives of entrepreneurship. It became apparent that it is difficult for women to find mutual free time with their family, they need stimulus' to keep physically and psychologically fit and that they motivate them selves with results and achievements. It can stand to reason, that female entrepreneurs' take well care of themselves even though self-management is quite unknown concept.</p>		
<p>Keywords Female entrepreneurship, life control, self-knowledge, self-management</p>		
<p>Note</p>		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	NAISYRITTÄJYYS.....	8
2.1	Yrittäjyys käsitteenä.....	9
2.2	Yrittäjyys Suomessa.....	10
2.3	Katsaus naisyrittäjyyden historiaan	10
2.3.1	Naisyrittäjyys tutkimuksen kohteena.....	12
2.4	Naisyrittäjyyden riskit ja haasteet	13
2.5	Naisyrittäjän ilot ja huolet.....	15
2.6	Naisyrittäjyyden kehittäminen	16
3	ITSENSÄ JOHTAMINEN	19
3.1	Uudistuminen	21
3.1.1	Motivaatio.....	22
3.2	Kokonaishyvinvointi	23
3.2.1	Keho.....	23
3.2.2	Mieli.....	24
3.2.3	Tunteet	24
3.2.4	Arvot	25
3.2.5	Työ.....	26
3.3	Yhteenvedo naisyrittäjyydestä ja itsensä johtamisesta	27
4	ITÄSUOMALAISTEN NAISYRITTÄJIEN ITSENSÄ JOHTAMINEN	28
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus	28
4.2	Aineistonkeruu ja tutkimusmenetelmät	28
4.3	Aineiston analyysimenetelmä	29
4.4	Tutkimuksen tulokset.....	30
4.4.1	Naisten yrittäjyyden motiivit	30
4.4.2	Psykofyysinen tasapaino.....	32
4.4.3	Perheen ja yrittäjyyden tasapaino	33
4.4.4	Tulosten yhteenvedo ja päätelmiä	35
4.5	Tutkimuksen luotettavuus	36
5	POHDINTA.....	39
	LÄHTEET	42
	LIITE 1 Haastattelut	49

1 JOHDANTO

Naisyrittäjyys aiheena on tällä hetkellä erittäin ajankohtainen. Naisyrittäjyyttä käsitellään niin yhteiskunnallisesti kuin erilaisissa tutkimuksissakin. Vuonna 2010 Suomessa oli noin 80 000 naisyrittäjää, joilla on merkittävä osa suomalaista yhteiskuntaa ja työmarkkinoita. Suomessa naiset ovat jo pitkään osallistuneet yhteiskunnan rakentamiseen, sillä naisten omistamat yritykset tarjoavat erilaisten tuotteiden ja palveluiden lisäksi myös työpaikkoja ja tuloja.

Naisten ja miesten välillä on edelleen havaittavissa tasa-arvo kysymys. Varsinkin työelämässä tasapuolisuus ei vielä näy kovinkaan paljon, vaikka naisilla ja miehillä on lähes samat kouluttautumismahdollisuudet ja usein naiset ovat miehiä koulutetumpia. Epätasa-arvo näkyy muun muassa palkkauksessa. Siitä käydään jatkuvaa keskustelua, mutta sukupuolten väliset palkkaerot ovat edelleen olemassa.

Naisten yritykset ovat usein palvelualoilla toimivia pieniä toiminimuotoisia yrityksiä, joiden perustaminen ei vaadi suurta pääomapanosta. Noin 70 prosenttia naisyrittäjästä toimii yksinyrittäjänä, kun vastaava luku miehillä on alle 60 prosenttia. Syynä tähän ovat muun muassa yrittäjien erilaiset toimialat ja se, että monet naisten perustamat yritykset ovat verrattain nuoria (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2007, Työ- ja elinkeinoministeriö 2008).

Nykyisin on entistä tärkeämpää huolehtia itsensä jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Toisaalta kiireinen elämänrytmi voi johtaa siihen, että itsestään huolehtiminen unohtuu, niin henkisesti kuin fyysisestikin. Lähtökohtana itsensä johtamisessa on itsensä hyvä tunteminen. Hyvä itsetuntemus antaa varmuutta omaan toimintaan; kun tuntee omat potentiaalinsa ja rajansa, ei tarvitse arvuutella niin paljon pärjääkö, kelpaako tai jaksaa. (Kurtén 2001, 65.) Itsensä johtamisessa ymmärrys omasta rajallisuudesta on tärkeä jaksamisen avainkäsite. Siihen liittyy oman hyvinvoinnin ja jaksamisen nostaminen tärkeäksi asiaksi. Itsensä johtaminen on itsestään huolta pitämistä ja omista tarpeistaan huolehtimista. (Katajainen, ym. 2003, 84.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee itsensä johtamista naisyrittäjän näkökulmasta. Työn tarkoituksena oli selvittää, kuinka naisyrittäjät selviävät arkipäivien haasteista yrittä-

yyden ohella. Työssä pyritään myös saamaan vastaus siihen, kuinka naisyrittäjät huolehtivat henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnistaan ja kuinka he yhdistävät perheen, vapaa-ajan ja yrittäjyyden. Työhön haastateltiin kuutta naisyrittäjää Itä-Suomen alueelta ja heidän vastauksiaan käytettiin esimerkkeinä työssä.

Opinnäytetyön toimeksiantaja Toimistopalvelut Jaana Nieminen on aloittanut toimintansa 1.4.2009. Yritys tarjoaa monipuolisia toimistopalveluja yrityksille, yhteisöille ja yksityisille asiakkaille. Palveluja ovat muun muassa PR-toiminta, postitus-, kopiointi-, skannaus- ja aulapalvelut, neuvonta, sanelujen puhtaaksikirjoitus, puhelinvaihteenhoito, ajanvarauspalvelut, faxaus, myynti ja markkinointi, reklamaatiot ja perintä sekä tilastolliset analyysit. Yritys myy toimitiloissaan toimistotarvikkeita ja postikortteja. Yritys sijaitsee TietoTekniassa Savilahden yritys- ja tiedelaaksossa Kuopiossa.

Yrittäjä Jaana Nieminen on 45-vuotias yksinyrittäjä. Hän on koulutukseltaan merkonomi ja atk-suunnittelija. Ennen yrittäjäksi ryhtymistään hän on työskennellyt useissa yrityksissä ja suunnitellut neljän vuoden ajan yrittäjäksi ryhtymistä. Kun kohdalle sattui myynnissä oleva yritys, hän teki päätöksen nopeasti. Hän kertoo olevansa yrittäjä koska yrittäminen on haasteellista ja palkitsevaa. Yksinyrittäjänä saa tehdä kaikki yritystään koskevat päätökset itse. Hän pitää siitä, että yrittämisessä yhdistyy vapaus ja vastuu ja että hän saa tehdä työnsä itsenäisesti. Hän kokee olevansa hyvä verkostoitumaan ja ratkaisemaan haasteita. Häntä motivoi yrittäjyydessä vapaus, ja se, että voi itse tehdä päätöksiä yritystoimintaan liittyvissä asioissa.

Jaana Niemisen työ ja vapaa-aika kulkevat käsi kädessä. Hän kokee olevansa yrityksensä kävelevä käyntikortti kaikkialla missä liikkuu. Koska hän on ollut vasta 1,5 vuotta yrittäjä, hän ei ole saanut 16- ja 17-vuotiaita tyttäriään yrittäjyytensä aikana. Hän huolehtii terveydestään ja jaksamisestaan kolmen koiransa kanssa lenkkeillen ja ystäviä tapaamalla. Hänellä on työnohjaaja-coach, jonka hän tapaa kerran kuukaudessa 1,5 tunnin ajan. Hän harrastaa järjestötoimintaa. Jaana kertoo omaavansa positiivisen elämänasenteen ja uskovansa positiiviseen psykologiaan. Hän palkitsee itseään päivittäin hyvillä ihmissuhteilla, hyvällä ruualla ja liikunnalla. Vaikka vapaa-aika on tiukassa, hän ei pidä vapaa-aikaa hyvinkään tärkeänä ollessaan näinkin uusi yrittäjä vaan tuntee, että hänen elämänsä on tasapainossa, ja odottaa paljon mukavia asioita tulevaisuudelta. Hänellä on myös suunnitelmissa perustaa osakeyhtiö lähitulevaisuudessa.

Naisyrittäjyydestä ja itsensä johtamisesta on suhteellisen paljon tietoa saatavilla. Tutkimuksessa käytetään apuna erilaista sekundaarista eli valmiiksi kerättyä aineistoa naisyrittäjyydestä ja itsensä johtamisesta: tutkimuksia, dokumentteja, kirjallisuutta, artikkeleita ja tilastoja. Tavoitteena on, että työstä olisi hyötyä jo yrittäjinä toimiville naisille ja myös yrittäjäksi aikoville naisille, jotta he pystyisivät huomioimaan paremmin itsensä hyvinvoinnin ja jaksamisen sekä saamaan uusia ajatuksia oman elämänsä tilanteesta ja siitä, kuinka sitä voisi parantaa.

Raportti muodostuu viidestä luvusta, joissa käsitellään naisyrittäjyyttä ja itsensä johtamista käsitteenä sekä tutkimusta itäsuomalaisten naisyrittäjien itsensä johtamisesta. Johdannossa esitellään tutkimuksen taustat ja tavoitteet sekä perehdytään työn toimeksiantajan taustaan. Opinnäytetyön toisessa luvussa perehdytään suomalaiseen naisyrittäjyyteen. Luvussa määritellään opinnäytetyön kannalta keskeisiä käsitteitä kuten naisyrittäjyyttä ja yrittäjyyttä. Luvussa perehdytään naisyrittäjyyden historiaan sekä käsitellään naisyrittäjyyteen liittyviä riskejä, haasteita, iloja, huolia sekä naisyrittäjyyden tulevaisuutta ja kehittämistä.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan itsensä johtamista. Luvussa käsitellään itsensä johtamiseen liittyviä piirteitä, kuten uudistumista ja kokonaisyhyvinvointia, johon kuuluvat niin henkinen kuin fyysinenkin hyvinvointi. Luvusta saa kokonaiskuvan siitä, mitä kaikkea itsensä johtaminen tarkoittaa. Luvun lopussa on yhteenveto naisyrittäjyydestä ja itsensä johtamisesta. Opinnäytetyön neljännessä luvussa perehdytään itse tutkimukseen eli itäsuomalaisten naisyrittäjien itsensä johtamiseen. Luvussa käydään läpi tutkimuksen tavoitteet ja toteutus sekä aineiston keruu ja tutkimusmenetelmät. Luvussa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja paneudutaan tutkimuksen tuloksiin. Opinnäytetyö päättyy pohdintaan. Pohdinnassa esitellään merkittävimmät havainnot ja tutkimuksen tulokset yhteen sekä arvioidaan työn kokonaisuutta. Pohdinnassa ehdotetaan lopuksi myös aiheita uusille jatkotutkimuksille.

2 NAISYRITTÄJYYS

Suomalaisesta työvoimasta noin puolet on naisia. Kaikista suomalaisista aikuisista naisista 2000-luvulla oli työelämässä noin 70 prosenttia. Sotien jälkeen naisten asema työmarkkinoilla vakiintui, ja nykyään jos naiset alkaisivat jäädä pois työelämästä se heijastuisi välittömästi työvoiman laatuun ja määrään. Naisilla onkin siis suuria yhteiskunnallisia ja työvoimapolitiittisia syitä käydä töissä. (Aaltio-Marjosola 2001, 14.)

Naiset ovat nykyään yhä aktiivisempia työrintamalla ja juuri siksi naisyrittäjien määrä on kasvanut voimakkaasti ja naisyrittäjyyteen panostetaan aivan eritavalla kuin ennen. Naisyrittäjyyden purkaminen käsitteenä on aloitettava yrittäjyydestä, koska oikeastaan vasta 2000-luvun puolella naisyrittäjyys on vahvistunut käsitteenä ja naisyrittäjyyttä on alettu arvostaa enemmän.

Yrittäjyys ja naisyrittäjyys ovat käsitteinä niin moniulotteisia, että niitä on hyvin vaikea hahmottaa ja yleensä edes erottaa toisistaan. Moni nainen ei edes ajattele olevansa naisyrittäjä vaan yrittäjä, joka vaan sattuu olemaan nainen. Naisyrittäjyydestä on jopa tehty eräänlainen trendi, jonka tarkoituksena on innostaa naisia yrittäjyyteen. Yrittäjyys ja pienyritysten johtaminen on nostettu tutkimuskohteeksi ja oppiaineeksi vasta viimeisten vuosikymmenien aikana. Viimeisen kymmenen vuoden aikana on toteutettu jo useita tutkimuksia naisyrittäjyyteen liittyen. Omana ilmiökenttänään naisyrittäjyyttä on alettu tutkia vasta hiljattain. (Aaltio-Marjosola 2001, 98.)

Suomessa voidaan määritellä naisyrittäjäksi henkilö, jolta löytyy seuraavia naisyrittäjälle ominaisia piirteitä: Naisyrittäjä on henkilö, jolle oma yritys on tärkein ansiotulonlähde. Nainen ei siis ole palkkatyössä eikä myöskään ole pelkkä yritykseen sijoittaja. Nykyään Suomessa on paljon naisyrittäjiä, joille yrittäminen on puhdasta sijoitustoimintaa tai yrittäminen on vain sivutoimista. Toinen keskeinen naisyrittäjän määre on, että yrityksen tulee olla naisen omistuksessa kokonaan tai osittain ja hänen täytyy osallistua yhtiön toimintaan sekä käyttää äänivaltaa. Naisyrittäjä määritelmään kuuluukin, että nainen on yrityksessä johtavassa asemassa ja tekee vastuullisia päätöksiä, joko hallituksen jäsenenä tai toimitusjohtajana. (Aaltio-Marjosola 2001, 97.) On myös tärkeää, että nainen kokee olevansa naisyrittäjä subjektiivisesti. Kaikki naiset eivät pidä lokeroinnista ja kaikki eivät edes ajattele olevansa ”naisyrittäjä” vaan yrittäjä.

2.1 Yrittäjyys käsitteenä

Yrittäjyys tarkoittaa uusien toimintaorganisaatioiden, erityisesti liiketoiminnallisten yritysten luomista. Yrittäjä taas on henkilö, joka on perustanut yksin tai yhdessä jonkun kanssa yrityksen, jonka liiketoiminta on katsottu hyödylliseksi. Yrittäjä pyrkii tuottamaan liiketoiminnallaan mahdollisimman suurta voittoa ja kantaa samalla vastuun liiketoimintaan liittyvistä riskeistä. Liiketoiminnan organisoimisella tarkoitetaan yleisesti yrityksen perustamista. (Rissanen ym. 2007, 8.)

Suomen yrittäjän eläkelain (L1272/2006) mukaan yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole työsuhteessa tai virka- tai julkisoikeudellisessa toimensuhteessa, mutta tekee kuitenkin ansiotyötä. Yrittäjä-nimitystä käytetään myös henkilöistä, jotka harjoittavat elinkeinotoimintaa ja joiden yritys hoitaa elinkeinoverolain mukaisesti veronsa. Esimerkkejä näistä henkilöistä ovat liikkeen- ja ammatinharjoittajat, avoimen yhtiön yhtiömiehet, vastuunalaiset kommandiittiyhtiön yhtiömiehet sekä osakeyhtiön johtavassa asemassa olevat toimihenkilöt. (Uuden yrittäjän vero-opas 2007.)

Yleensä yrittäjyydellä tarkoitetaan yrityksen perustamista ja yrittäjänä toimimista. Viimeisellä vuosikymmenellä yrittäjyyden käsite on kuitenkin laajentunut huomattavasti. Yrittäjän, pienyrittäjän, omistajan ja johtajan ympärille on muodostunut käsite sisäisestä yrittäjyydestä, jolla tarkoitetaan työntekijän asennetta, eli työntekijä työskentelee yhtä suurella intohimolla ja innokkuudella kuin yrittäjä, joka työskentelisi omassa yrityksessään.

Yksilön haluun toimia yrittäjänä vaikuttavat monet tekijät kuten nykyinen työ, palkka, työllisyysnäkymät, omat tavoitteet työelämässä ja vapaa-ajalla, kodista opitut mallit, verot ja kansantalouden rakenne. Yrittäjyys ja liiketoiminta ovat yhteiskunnan vastaus markkinoilla havaittuihin mahdollisuuksiin tai puutteisiin. Yrittäjyyden keskeinen näkemys liittyy vapaan yksilön oikeuteen luoda omaa todellisuuttaan, eli kansankielellä ”yrittäjä on aina oman itsensä herra”. Monissa maissa on luotu yrittäjyydestä mielikuva, joka pohjautuu juuri yrittäjyyden suureen vapauteen ja myönteiseen suhtautumiseen.

2.2 Yrittäjyys Suomessa

Suomessa on vasta nyt alettu panostamaan kunnolla yrittäjyyden positiiviseen mieli-kuvaan ja etuihin erilaisten yrittäjäjärjestöjen avulla. Suomessa toimivia yrittäjäjärjes-töjä ovat muun muassa Suomen Yrittäjät ja sen alajärjestöt, Naisyrittäjyyskeskus ja Yrittäjänaiset ry. Näiden tarkoituksena on ollut, että yrittämisen aloittaminen olisi mahdollisimman helppoa ja kaikki tarvittava tieto olisi helposti saatavilla. Tilastokes-kuksen teettämän tutkimuksen mukaan vuonna 2008 Suomessa oli kaikkiaan 320 952 yritystä. Jos maa-, metsä- ja kalatalous jätetään pois, yrityksiä on 263 001. Niistä alle 10 työntekijän yrityksiä on 245 361 eli 93,3 prosenttia. Pienyrityksiä on 14 570 eli 5,5 prosenttia, keskisuuria 2 416 eli 0,9 prosenttia ja suuryrityksiä 654 eli 0,3 prosenttia.

Yritykset voidaan jakaa eri kategorioihin kokonsa perusteella. Suomen yrittäjien vuonna 2010 teettämästä Pk-yritysbarometristä selviää, että Pk-yrityksellä tarkoitetaan yleisesti alle 250 henkilön yritystä. Keskisuuria yrityksiä ovat 50-249 henkilön yrityk-set ja alle 50 työntekijän yritykset ovat pieniä sekä alle 10 työntekijän yritykset mik-royrityksiä. 250 tai yli henkilöä työllistävät yritykset ovat suuryrityksiä. Suomessa yrittäjyysmarkkinat ovat jakautuneet vielä hyvinkin voimakkaasti. Pk-yritysbarometristä ilmenee myös, että miehet toimivat yrittäjinä perinteisesti teolli-suusyrityksissä, kuten rakennusalalla, kun taas naiset työskentelevät yrittäjinä palvelu- ja hoitoaloilla. Toki tänä päivänä on naisia myös miesten aloilla ja päinvastoin, mutta karrikoidusti jako on vielä hyvin selkeä.

2.3 Katsaus naisyrittäjyyden historiaan

Naisyrittäjyydellä yksinkertaisimmillaan tarkoitetaan naisen tai naisten perustamaa yritystä, joissa naisilla on yli 50 prosentin omistus tai joissa nainen on johtajana. Yrit-täjänaiset ry:n teettämän tutkimuksen mukaan vuonna 2008 suomessa oli 240 000 yrit-täjää, joista naisia oli 80 000 eli kolmannes kaikista yrittäjistä. Naisyrittäjien määrä on kasvanut tasaista tahtia 2000-luvulla ja tällä hetkellä naisyrittäjien osuus kaikista yrit-täjistä on korkeampi kuin koskaan aikaisemmin.

Naisten yritystoiminnalla on Suomessa pitkä perinne maataloudessa sekä palvelu- ja terveysalalla. Naisille sallittiin joitakin elinkeinonharjoittajan oikeuksia Ruotsin valta-kauden lopulla 1700-luvun loppupuolella, mutta virallisesti naiset saivat perustaa oman yrityksen vasta vuoden 1868 jälkeen (Erlund & Hyrsky 2005, 14). Naiset työs-

kentelivät muun muassa kudonnan ja pukuompelun parissa, mutta toiminnan pieni-muotoisuuden vuoksi sitä ei voi verrata miesten yritystoimintaan. Yrittäjyysväylän dokumentin mukaan viime vuosisadan alussa naisten yritystoiminta oli välttämättömän elannon hankkimista ja rakentui lähinnä kaupunkilaisten tarvitsemien palvelujen, tuotteiden ja vaurastuvan kaupunkilaisväestön kasvavan kulutuskysynnän varaan: ompelutyöt, kudonta, leivän leivonta sekä kauppa loivat kaupungeissa mahdollisuuksia naisten pienyrittämiselle. Nykyään voidaan sanoa, että naiset hallitsevat muun muassa koulutus- ja toimialoja, jotka liittyvät kotitalouksiin tai ihmisten hyvinvointiin. Naisten yritykset tuottavat myös erilaisia tukipalveluja yrityksille ja julkisorganisaatioille. (Kyrö 2004, 296.)

Viestintäministeri Suvi Linden pohti puheessaan FMBA-koulutuksen avajaisissa vuonna 2009 alkutuotantoa. Muun muassa maatalous oli naisten yritystoiminnan suurin toimiala vielä vuonna 2000. Noin neljännes naisyrittäjistä toimi yhteiskunnallisissa palveluissa mukaan lukien koulutus ja terveydenhoito, joka toimialana kasvoi nopeimmin 1990-luvulla. Yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palvelujen toimiala on hyvin työvoimavaltaista pääomaintensiivisyyden ja investointien sijasta. Lindenin mukaan henkilöpalvelujen ohella yksityiset terveystalvelut sekä siivous-, kotityö- ja hoivapalvelut ovat kasvaneet julkisen sektorin muutosten takia. Juuri näille aloille naisyrittäjät hakeutuvat. Yrittäjänäisten Keskusliiton ja Työterveyslaitoksen yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa toteuttama työhyvinvointitutkimus osoittaa, että vuonna 2000 runsaat 60 prosenttia naisyrittäjistä työskenteli muilla toimialoilla kuin alkutuotannossa. Yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palvelujen jälkeen kolmanneksi tärkein toimiala naisten yritystoiminnassa on edelleen tukku- ja vähittäiskauppa, jossa toimi 13 prosenttia naisyrittäjistä. Liike-elämän palveluissa toimi kahdeksan prosenttia ja teollisuuden yrittäjinä kuusi prosenttia.

1990-luvulla alkaneet yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet suuresti naisyrittäjyyteen. 1990-luvun taloudellinen lama, paikallistalouksien merkityksen kasvu ja julkisen sektorin toimintojen muuttuminen näkyi selvästi naisyrittäjyydessä. Erottelu vähentyi ja näin naiset saivat enemmän mahdollisuuksia perustaa yrityksiä uusille alueille. (Rissanen, ym. 2007, 8.) Nykyään naisten on mahdollista saada koulutusta kaikilla aloilla, mutta silti naisten yrittäjyys painottuu tietyille aloille, kuten palveluyrittäjyyteen ja yksinyrittäjyyteen. Naisten on myös todettu toimivan koulutuksestaan huolimatta harvemmin työnantajana kuin miesten. Yrittäjyyskatsauksen tekemän sel-

vityksen mukaan naisten yrityksistä ei kehity kasvuyrityksiä niin usein kuin miesten yrityksistä. Osasyynä tähän on varmastikin se, että naiset ovat miehiä rauhallisempia riskin ottajia. Naiset huolehtivat yrityksensä lisäksi myös ”kotiasiat”, vaikka tasa-arvoisuus on tänä päivänä parantunut huomattavasti. Osittainen syy on myös se, että naiset eivät halua kasvattaa yritystään alkutaipaleella, vaan haluavat kehittää omaa osaamistaan ennen laajentumista. (Rissanen ym. 2007, 13.)

2.3.1 Naisyrittäjyys tutkimuksen kohteena

Tuorein suomalainen tieto sekä kansainväliset naisyrittäjyystutkimukset vahvistavat sen, että naisyrittäjän todellisuus on täysin erilainen kuin miesyrittäjän. Naisilla on suuri halu luoda omanlaisensa todellisuus ja he kokevat hyvin merkityksellisenä sen arvon tunnustamisen.

Jyväskylän yliopiston yrittäjyyden professori Paula Kyrön teettämän naisyrittäjyystutkimuksen mukaan naisyrittäjyyttä alettiin tutkia oikeastaan ensimmäisen kerran vasta 1960-luvulla. Tuolloin tutkimuksen kohteena olivat miehet ja heidän yrityksensä. Oletuksena oli, että mies- ja naisyrittäjillä ei ole mitään eroa. Kuitenkin, jos puhuttiin yrittäjästä tai yrittäjyydestä, oli kyseessä mies, jonka liiketaloudelliset taidot, innovatiiviset ajatukset ja hyvä riskinotto-kyky saivat aikaan uusia, menestyviä yrityksiä. Oletus oli realistinen, sillä liike-elämässä toimivia naisyrittäjiä oli vielä hyvin vähän. Silloisessa naisyrittäjyystutkimuksessa ei huomioitu naisten todellisuutta, kontekstia, jossa naiset elivät. Silloinen talouselämän menestyksen malli ei välttämättä kuvannut naisten näkemyksiä omasta yrittäjyydestään, vaan he tunsivat olevansa yrittäjiä eritasolla kuin miehet. Tämän tutkimusaallon lähtökohtana eivät olleet naisten luomat kriteerit vaan se pohjautui vain miehiin ja heidän yrityksinsä.

Kyrön mukaan toinen naisyrittäjyystutkimusaalto alkoi 1970-luvun lopulla, jolloin naisten omistamien yritysten lukumäärä alkoi kasvaa. Tutkimusaallon tarkoituksena oli vertailu naisyrittäjien ja miesyrittäjien välillä. 80-luvun tutkimuksissa havaittiin, että naisyrittäjien ammatteihin ja toimialoihin vaikutti huomattavasti ammatillinen koulutus ja työelämän segregatio. Nais- ja miesyrittäjien vertailussa juuri naisyrittäjyys liittyi useimmiten kotitalouksien ja yhteiskunnan hyvinvointiin. Naisten yritykset olivat pienempiä ja niiden taloudellinen menestys oli huomattavasti heikompaa. Toisen tutkimusaallon mukaan, naisten henkilökohtainen riskinotto-kyky, tavoitteellisuus

ja innovatiivisuus eivät kuitenkaan juuri eronneet miesten henkilökohtaisista tekijöistä. Naiset olivat niin sanottuja ”alisuoriutuvia” yrittäjiä. Tutkimusten myötä naisyrittäjien aseman parantamiseksi suositeltiin muun muassa liiketalouden koulutusta, jotta naiset voisivat toimia yrittäjinä tehokkaammin. Kolmas naisyrittäjäyystutkimusalko alkoi 1990-luvun loppupuolella. Ympäri maailmaa naisyrittäjien määrä oli kasvanut nopeasti ja naisyrittäjät alkoivat olla enemmän esillä. Naisyrittäjäydestä aiemmin luotuja näkökantoja ja lähtökohtia alettiin tarkastella ja kyseenalaistaa huomattavasti enemmän. Kolmannen tutkimusaallon lähtökohdaksi otettiin naisyrittäjän elämä kokonaisuudessaan. Tutkimuksissa tarkasteltiin muun muassa naisten omien unelmien toteuttamista ja tietenkin joustavuutta eri elämän tilanteissa.

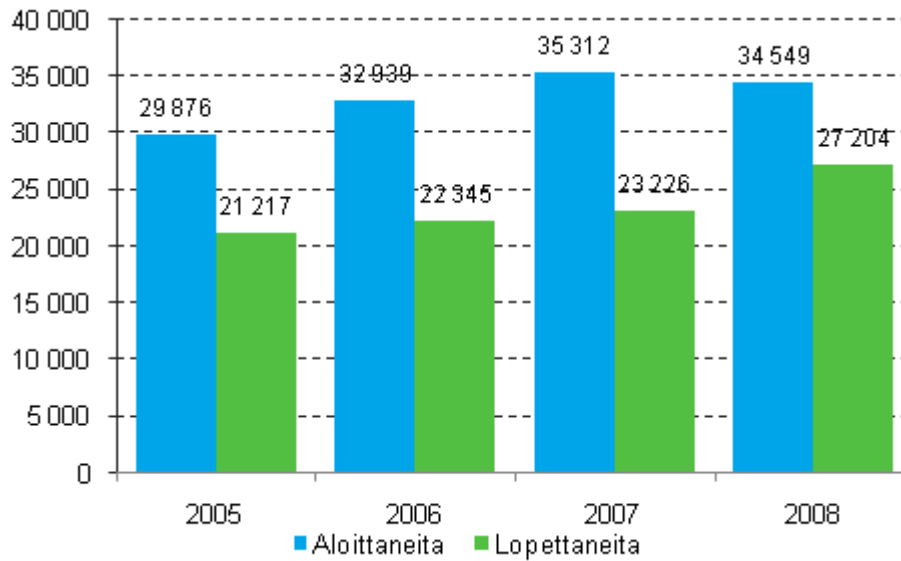
Jyväskylän yliopiston professori Kyrö (2001) teki tutkimuksen 16 naisyrittäjän tarinan pohjalta. Hän etsi heidän näkemyksiään omasta toiminnastaan ja vertasi saatuja tuloksia kansainväliseen naisyrittäjäyystutkimukseen. Kyrö kuvailikin, että naisyrittäjät näkevät elämänsä kokonaisvaltaisena perheen, omien, työntekijöiden ja yhteiskunnan tarpeiden ketjuna. Perhe on itsestään selvä lähtökohta ja talouselämän sijaan naiset tunnistavat yhteiskunnan tarpeet. Perheen merkitys ja positiivinen kannustus sekä lapsuudessa että aikuisiässä heijastuu yrittäjäyysvalintoihin ja päätöksiin. Pelkkä taloudellinen menestys ei ole naisyrittäjien ensimmäinen toive.

2.4 Naisyrittäjäyden riskit ja haasteet

Muutostrendi tuli 2000-luvulla. Suuret teollisuusyritykset eivät enää luo työpaikkoja siinä laajuudessa kuin aikaisemmin, vaan nykyään palveluala ja pienet yritykset ovat yhä tärkeämpiä työllistäjiä ja kilpailukyvyn turvaajia. Tässä keskustelussa juuri naisyrittäjäydessä on tärkeä merkitys, koska naisyritykset ovat yleensä pieniä palvelualan toimijoita. (Ytyä naisyrittäjäyteen-hanke, 2005.)

Suuri joukko ihmisiä näkee yrittäjäyden vain valtavana haasteena ja suurena riskinä. On totta, että yrittäminen vaatii riskinotto- ja sietokykyä. Yrittäjä ei voi maksaa itselleen kiinteää kuukausipalkkaa ja eläke- ja sosiaaliturvatkin ovat erilaiset kuin normaaleilla palkansaajilla. Yrittäjillä saattaa olla panoksena koko omaisuus ja takeita yrityksen menestymisestä ei ole. Voidaankin sanoa, että suurin osa vastaperustetuista yrityksistä lopettaa toimintansa seuraavan kahden vuoden aikana. Seuraavalla sivulla olevasta taulukosta näkee, että Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2008 aloittaneiden yritysten

määrä laski 2,2 prosenttia, kun taas lopettaneiden määrä jatkoi nousuaan. Sama trendi oli näkyvissä neljänä aikaisempaanakin vuonna – määrä kasvoi 17,1 prosenttia.



KUVIO 1. Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2008 (Yritysrekisteri: Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2008, 2. Tilastokeskus)

Yrittäjänäisten Keskusliiton ja Työterveyslaitoksen yhteistyössä Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa toteuttaman työhyvinvointitutkimuksen mukaan haasteena voidaan nähdä myös se, että jopa 60 prosenttia naisyrittäjistä toimii yrittäjinä palvelualoilla ja juuri näiden yritysten kasvua tukevia rakenteita on hyvin vähän. Naisyrittäjät ovat usein niin sanottuja ”yksinyrittäjiä”. Yrityksistä noin 74 prosenttia on toiminimimuotoisia ja noin 20 prosenttia on osakeyhtiömuotoisia.

Naisyrittäjillä on yleensä suurempi kustannusrasite vanhemmuudesta. Äitiys, vanhemmuus ja yrittäjyys on hyvin haastavaa sovittaa yhteen. Yrittäjyys vie aikaa huomattavasti enemmän kuin normaali palkkatyö ja naiset voivat kokea sen syyllisyyden tunteena, koska perheelle ei välttämättä jää niin paljon aikaa. Naisyrittäjyyden haasteena on myös se, että naisille ei ole niin paljon omia naisyrittäjyyttä tukevia neuvontapalveluita. Tällä vuosituhannella on kuitenkin havaittu erilaiset tuki- ja neuvontapalvelut hyödyllisiksi ja niihin on alettu panostaa enemmän. Juuri tasa-arvon kokeminen on yksi naisyrittäjyyden suurimmista haasteista. On tärkeää, että naiset eivät tunne jäävänsä miesten varjoon, vaan tuntevat itsensä tasavertaisiksi. (Ytyä naisyrittäjyyteen-hanke, 2005.)

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaan työelämän sukupuoleen perustuva eriytyminen, eli segregatio, lisääntyi 1990-luvulla, vaikka naisten osuus työvoimasta on pitkään ollut lähes puolet. Valtaosa miehistä työskentelee siis edelleen miesvaltaisilla aloilla ja valtaosa naisista naisvaltaisilla aloilla. Vuonna 2004 Suomen 143 pörssiyhtiöstä vain neljän johdossa oli nainen (2,8 %). Naisjohtajat ovat enemmistönä kahdella perinteisesti naisvaltaisella alalla; majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (68 %) sekä koulutuksen ja terveydenhoidon aloilla (60 %). Valtiolla ja järjestöissä naisjohtajien osuus on sen sijaan kolmannes ja kunnissa noin puolet. (Rissanen, ym. 2007, 15.) Naistutkimuksen piirissä on selvinnyt, että miehillä on yrittäjyydessä ja taloudessa jopa historiallinen ja asenteellinen etumatka. Jo lapsesta asti naiset ja miehet kasvatetaan suhtautumaan eri tavoin rahaan ja palkalliseen työhön. On todettu, että naiset kasvatetaan enemmän uhrautumaan ja joustamaan, kun taas miehet on kasvatettu enemmän odottamaan etuisuuksia, vaatimaan, kilpailemaan ja etenemään. Tämän taustalla on ajatus naisten tulevasta äitiydestä ja siksi pedagogisten tutkimusten (esim. Ytyä naisyrittäjyyteen-hanke 2005) mukaan tytöt kasvatetaan jo pienestä pitäen enemmän kiltteyteen, joustavuuteen ja omien etujen asettamiseen ”yhteisen edun alaisuuteen”.

Yrittäminen tarjoaa riskien lisäksi myös mahdollisuuksia toteuttaa omia unelmiaan ja määrätä itse tekemisistään. Riskin vastapainoksi yrityksen menestyminen voi tarjota huomattavasti palkansaajaa suuremmat tulot. Yleisesti yrittäjät tekevät enemmän töitä kuin palkansaajat, mutta ovat työhönsä tyytyväisempiä. Yrittäjyyteen päteekin sanonta ”kerran yrittäjä, aina yrittäjä”.

2.5 Naisyrittäjän ilot ja huolet

Naisyrittäjyyttä pohtiessa voidaan ottaa huomioon sen ilot ja huolet. Naisten yrittämisen alathan ovat kovin erilaisia, mutta yrittämisen ilot ja surut yhteisiä, jokaista naista koskettavia asioita.

Tutkimusten mukaan lähes kaikki naisyrittäjät ovat hyvin motivoituneita ja viihtyvät työssään. Naisyrittäjät pitävät työtään palkitsevana ja iloa tuottavana. Vahva motivaatio tukee myös yritysten ja yrittäjien taloudellista menestystä. Työterveyslaitoksen Naisyrittäjien työhyvinvointi -raportti kertoo, että julkisuudessa on usein artikkeleita ja kirjoituksia naisyrittäjien huonosta jaksamisesta ja oman terveyden ja hyvinvoinnin laiminlyömisestä. Naisyrittäjiltä kuitenkin löytyy vahvaa innostusta ja energiaa niin henkisen kuin taloudellisenkin hyvinvoinnin edistämiseen. On myös todettu, että nais-

yritykset ovat pitkäikäisiä, vakaita ja kannattavia. Naisilla onkin usein taustalla pitkä harkintajakso ennen kuin he ryhtyvät yrittäjäksi. Näin ollen toiminta on tarkkaan mietitty jo etukäteen ja riskit epäonnistua jäävät pieniksi. (Rissanen, ym. 2007, 122.)

Naisyrittäjyyden huolena nähdään se, että naisyrittäjäys tapahtuu edelleen perinteisillä naisaloilla kuten hoiva-, palvelu- ja kaupan aloilla. Pääsääntöisesti naisyrittäjät toimivat toiminimellä ja toiseksi eniten on osakeyhtiöitä. Tämä kertoo siitä, että naisyrittäjäys on vielä pienimuotoista ja paikallista. Naiset eivät ota riskejä samalla tavalla kuin miehet ja ovat myös hieman varovaisempia päätöksissä. Tämän takia voimakkaasti kasvuhakuisia naisyrittäjiä on hyvin vähän. Naisyrittäjille omat huolet tuovat myös perhe-elämän yhteen sovittamisen työn kanssa. Yrittäjän aika on rajallista ja naiset kokevatkin usein, että liika työ on perheen mielestä haitallista, mutta lomailu taas ei ole tuottoisaa yrityksen menestymisen kannalta. Myös äitiys tuo omat kiireet ja paineet arkeen, ehkä juuri tämän takia yrityksen kehittyminen ja uudistuminen jäävät usein taka-alalle naisyrittäjyydessä. Naisyrittäjien onkin tärkeää löytää kultainen keskitie yrittäjyyden ja perhe-elämän välillä. (Rissanen, ym. 2007, 41.)

2.6 Naisyrittäjyyden kehittäminen

Monet kansainväliset tutkimukset ovat jo nyt osoittaneet, että Suomen yrittäjyys on kehittynyt hyvään suuntaan ja on moneen muuhun maahan verrattuna kehittyntä. Viimevuosina Suomi onkin valtiona panostanut paljon yrittäjyyteen. Yhteiskunta on pyrkinyt järjestämään yrittäjille ja yrittäjiksi aikoville erilaisia koulutuksia ja neuvontapalveluita. Yrityspalvelujärjestelmiä tutkineen raportin mukaan yrittäjät toivovat saavansa tietopalveluita liittyen yritysten kehittämisen ja rahoituspalveluihin sekä viiranomaisasiointiin. Yrittäjät myös toivovat, että erilaiset järjestöt sekä koulutus- ja konsultointipalvelut olisivat helposti ja selkeästi saatavilla yhdestä paikasta. (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2004).

Naisia on kannustettu yrittäjyyteen järjestämällä erilaisia koulutuksia, tukiverkostoja ja rahoitusta. Naisyrittäjistä valtaosalla on tarve kehittää osaamistaan. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan kaksi naisyrittäjää kolmesta tuntee tarvetta kehittää ammatillista ja runsas puolet liiketoiminnassa tarvittavaa osaamistaan. Osaamistarpeita on erityisesti nuorilla ja työnantajayrittäjillä. Naisyrityksissä tarvitaan

lisää osaamista tietotekniikan käytössä, markkinoinnissa ja liiketoiminnan suunnittelussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Naisyrittäjyyskeskuksen toteuttama yrittäjämentorointi perustuu kokeneiden, edelleen aktiivitoiminnassa mukana olevien naisyrittäjien eli mentoreiden aloitteleville yrittäjille eli aktoreille antamaan, vapaaehtoiseen, palkattomaan henkilökohtaiseen tukeen. Naisyrittäjyyskeskuksen toimitusjohtaja Ritva Nybergin (2003) mukaan mentorointi tarjoaa molemmille osapuolille uusia kokemuksia ja ideoita liiketoiminnan kehittämiseen sekä mahdollisuuksia hyödyntää toistensa yhteistyöverkostoja. Parhaimmillaan voidaan löytää jopa liiketoimintasynergiaa. Mentorointi perustuu täydelliseen luottamukseen. Naisyrittäjyyskeskus valitsee yhteen sopivat parit huolella. Tässä käytetään hyväksi myös psykologisia testejä. Mentorointiparin tukena toimii Naisyrittäjyyskeskuksen kouluttama koordinaattori. Naisyrittäjyyskeskuksen Mentorpörssi-koulutusohjelma puolestaan on tarkoitettu mentoreiksi aikoville yrittäjille. Koulutettujen mentoreiden verkosto, Mentorclub, pyrkii ylläpitämään valmiuksia ja keräämään ajankohtaista tietoa mentoroinnista sekä Suomessa että kansainvälisesti. (Suomen ulkoasianministeriö 2003.)

Naisyrittäjyyskeskuksen toimitusjohtaja Ritva Nyberg (2003) toteaa, että naisyrittäjyyden tämän hetken tärkein kehittämiskohde on madaltaa naisten kynnystä yrittäjyyteen naisille suunnatun neuvonnan, koulutuksen, mentoroinnin ja verkostoitumismahdollisuuksien kautta. Lisäksi Naisyrittäjyyskeskus tähtää naisyrittäjien tukemiseen niin sanotun ”kuolemanlaakson” yli. Keinoja tähän ovat mentorointi, tukeminen kasvun tiellä ja verkottaminen paikallisiin yrittäjäjärjestöihin. Nyberg (2003) korostaa, että fokuksessa tulisi olla yrittäjyys ja kohderyhmänä naiset – ei tasa-arvo.

Vaikka siis naisyrittäjyyden edistäminen on huomioitu valtion toimenpiteissä ja joitakin parannuksia on saatu aikaan, naisyrittäjät kohtaavat yrittäjyydessään edelleen tiettyjä ongelmia, jotka ovat tyypillisiä nimenomaan naispuolisille yrittäjille ja jotka osaltaan pitävät yllä työmarkkinoiden segregatiota eli eriarvoistumista. Naisyrittäjä ei siis ole tasa-arvoinen tavalliseen palkansaajaan ja toisiin yrittäjiin verrattuna perhesosiaalisten etuuksien puutteellisuuden ja epätasa-arvoisten käytäntöjen takia. Tähän liittyy myös vanhemmuuden tuoma kustannusrasite. Puutteelliset perhe-etuudet ja työn luonne hidastavat naisvaltaisten alojen kasvua, eivätkä nuoret naiset näe yrittäjyyttä houkuttelevana vaihtoehtona. Yleisesti ottaen yrittäjän sosiaaliturva on heikompi kuin

työntekijän sosiaaliturva. Tällä epäkohdalla on laajat yhteiskunnalliset vaikutukset muun muassa työllisyyteen ja yrittäjyyshalukkuuteen. Yrittäjällä tulisi olla mahdollisuus perheen perustamiseen ja lasten saamiseen ilman kohtuuttomia uhrauksia, ja sosiaaliturvan olisi tuettava myös yrittäjän oikeutta perheen perustamiseen. Äitiyden, vanhemmuuden ja yrittäjyyden yhteensovittamiseksi on siis vielä tehtävä parannuksia. (Ytyä naisyrittäjyyteen hanke, 2005.)

3 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Johtaminen tavallisesti määritellään ”vaikuttamisen prosessiksi”. Itsensä johtamisessa johtamisen prosessi kohdistuu itseen, joten se voidaan kuvata ”itseensä vaikuttamisen prosessiksi”. (Neck & Manz 2007, 2.) Freeman (2004) taas määrittelee itsensä johtamisen itsekurin ja hyvin määriteltyjen strategioiden omaamiseksi henkilökohtaista kasvua varten. Itsensä johtaminen on suhteellisen uusi johtamisen osa-alue. Aiheesta ei juurikaan löydy tieteellistä teoriaa, eikä henkilökohtaisesta kasvusta ole tehty tutkimuksia kuin vähän. Tieteellisen taustan puutteellisuudesta huolimatta itsensä johtaminen on usein kaiken johtamisen koulutuksen aloitusosa-alue. (Sydänmaanlakka 2005, 67,200.)

Useiden alojen tutkimukset ovat osoittaneet, että itsensä johtamisen tehokkaan harjoittamisen tuloksena työtyytyväisyys, psyykinen suorituskyky ja ”minäpystyvyys” parantuvat (Neck & Manz, 1999). Hyvät itsensä johtajat ovat aktiivisempia ja sosiaalisempia sekä ja hallitsevat elämäänsä. He pitävät muutoksia haasteina ja pysyvät terveempinä stressin aikana. (Dolbier ym. 2001, 476.) He ovat myös innokkaampia ja omaavat vähemmän hermostumista tai muita negatiivisia ominaisuuksia (Neck & Houghton 2006).

Oman hyvinvoinnin parantaminen voidaan ajatella tutustumismatkaan omaan itseen. Aktiivinen aloitteellisuus ja vastuu omasta elämästä ovat olennaisia hyvinvoinnille, mutta ne voivat olla myös vaikeita ja ahdistusta aiheuttavia asioita. Niiden tarkastelu on kuitenkin välttämätöntä hyvinvoinnin kannalta. (Katajainen 2003, 66.) Omatoimisuus ja aloitteellisuus ovat avaimia ongelmiin. Kukaan ei tee asioita toisen puolesta. On tyypillistä, että mitään ei tehdä, ennen kuin jotain on menetetty tai ollaan menettämässä. Oma terveys ja hyvinvointi eivät kiinnosta, ennen kuin johonkin sattuu ja terveys reistailee. (Aalto 2006, 19.) Itsensä johtamisessa ymmärrys omasta rajallisuudesta on tärkeä jaksamisen avainkäsite. Siihen liittyy oman hyvinvoinnin ja jaksamisen nostaminen tärkeäksi asiaksi. Itsensä johtaminen on itsestään huolta pitämistä ja omista tarpeistaan huolehtimista. (Katajainen 2003, 84.)

Älykäs itsensä johtaminen on jatkuva oppimis- ja uudistumisprosessi, jonka tavoitteena on hyvä elämä. Hyvä elämä on tekojen, ajatusten ja tunteiden lopputulos. (Sydän-

maanlakka 2006, 15-22.) Itsensä johtamisessa lähtökohtana on itsensä hyvä tunteminen. Hyvä itsetuntemus antaa varmuutta; kun tuntee omat potentiaalinsa ja rajansa, eikä tarvitse arvuutella pärjääkö, kelpaako tai jaksako. (Kurtén 2001, 65.) Kokonaisuudessaan itsensä johtaminen on vastaamista kolmeen kysymykseen: Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne minä olen menossa? Näihin vastaamalla hahmottuu elämämme käsikirjoitus. Jokaisen tulisi olla oman elämänsä käsikirjoittaja, eikä kokea olevansa ulkopuolelta ohjattava uhri. Meidän on otettava vastuu itsestämme, tietoisesti tehtävä omia valintoja ja seurattava, mihin ne johtavat. Mitä enemmän opimme tekemään valintoja itse, sitä enemmän meistä tulee omien ajatustemme, tunteidemme ja käyttäytymisemme herroja ja pystymme toimimaan luovasti arkipäivän tilanteissa. (Sydänmaanlakka 2006, 15,22.) ”Hyvä itsensä johtaminen vapauttaa energiaa ja antaa uusia sisäisiä voimavaroja. Se on keino taistella väsymistä, urautumista ja kyllästymistä vastaan. Meissä on kaikissa paljon käyttämättömiä voimavaroja, jotka on mahdollista löytää itsensä johtamisen avulla.” (Sydänmaanlakka 2002.)

Usein itsensä johtamisen suurin ongelma ei ole tiedon puute. Yleensä meillä on riittävästi tietoa siitä mitä meidän pitäisi tehdä, mutta emme osaa viedä tietoa käytäntöön; toteuttaa asioita. Useimmiten ongelma löytyy tahdosta; tiedämme miten meidän tulisi toimia, mutta emme toimi niin, koska itsekuri ja motivaatio puuttuvat. (Sydänmaanlakka 2002 & 2006, 17.)

Sydänmaanlakan mukaan älykäs itsensä johtaminen voidaan kiteyttää seitsemään periaatteeseen. Ne ovat yksinkertaisia asioita, joita toteuttamalla pystymme ottamaan paremmin itsemme haltuun, mutta usein vaikeita viedä käytäntöön arjen kiireessä. Periaatteet ovat askelia kohti mielenrauhaa.

- Ensimmäinen askel on merkitys. Askeleen tarkoitus on etsiä elämän syvempi merkitys ja toteuttaa sitä päivittäin. Täytyy pysähtyä riittävän usein ja kysyä itseltään: Kuka minä olen? Mitä minä haluan elämältäni? Mikä on minun tehtäväni täällä? Tulee selkeyttää elämän visio ja toiminta-ajatus, löytää sisäinen tarkkailija ja ydinminuus, pysähtyä, rentoutua ja mietiskellä.
- Toinen askel on keskittyminen. Ohjeena on elää tietoisesti, ohjautua sisältäpäin ja opetella tekemään valintoja omien arvojen perusteella. Täytyy hyväksyä, että jos todella haluaa saavuttaa tietyn asian, joutuu luopumaan monesta muusta. Tulee keskittyä olennaiseen ja elää yksinkertaisesti. Ajanhallinta on keskittymistä ja priorisointia.

- Kolmas askel on aitous. Pitäisi olla aito itselleen, eikä vetää mitään rooleja. Tulisi olla rehellinen itselleen ja opetella tuntemaan itsensä. Mitä paremmin tuntee itsensä, sitä helpompi on kohdata muut.
- Neljäs askel on jatkuva uudistuminen ja kasvu. Pitäisi säilyttää ihmettelemisen taito ja kyseenalaistaa myös omaa ajatteluaan sekä ottaa uudenlaisia näkökantoja asioihin. Uskaltautumalla oman mukavuusalueen ulkopuolelle varmistamme, ettemme jämähdä paikoillemme. Säilyttämällä rohkeuden epäonnistua voi oppia epäonnistumisistaan.
- Viides askel on itsekuri. Ei saa antaa periksi vaan pitää olla kärsivällinen, koska muutokset vievät aikansa eivätkä ole helppoja. Tärkeät asiat kumminkin tapahtuvat ajallaan.
- Kuudes askel auttaa oivaltamaan, että herkkyydet ovat ikkunoita maailmaan. Jos virittää kehonsa, mielensä ja tunteensa huippuvireeseen, herkiksi ottamaan vastaan heikkojakin signaaleja, voi katsella todellisuutta monesta ikkunasta. Herkkyyksien hiominen on oman tietoisuuden syvällistä kehittämistä.
- Viimeisenä askeleena on nöyryys. Tulee tunnustaa oma keskeneräisyytensä, jotta voi kehittyä ja kasvaa jatkuvasti. (Sydänmaanlakka 2006, 287-289.)

Sydänmaanlakka kehottaa jokaista määrittelemään itselleen muutamat tärkeimmät periaatteet, joita haluaa seurata ja pitämään ne mielessä päivittäin. Ohjautumalla niiden mukaan voi säilyttää tyyneyden ja levollisuuden kaiken kiireen keskellä ja jopa luoda järjestystä arkipäivän kaaokseen. (Sydänmaanlakka 2006, 218).

3.1 Uudistuminen

Uudistuminen eli kehittyminen ja kasvu ovat itsensäjohtamisen ydinasioita. Kiteytettynä se koostuu kolmesta asiasta: hyvästä itsetuntemuksesta, riittävästä itseluottamuksesta ja se edellyttää reflektointitaitoa. (Sydänmaanlakka 2006, 33.) Reflektoinnilla tarkoitetaan positiivista arviointia siitä, mitä juuri tehtiin tai sanottiin, sen lopputulosta ja mahdollista mieluisampaa lopputulosta. Reflektoinnilla voi oppia hyödyllisiä opetuksia, se voi olla selkeä suunnannäyttäjä ja tehdä tyytyväisemmäksi ja onnellisemmäksi. (Emiliani 1998.) Uudistumisen tie on haastava ja vaativa. On tiedostettava siirtymävaihe ja tarve muuttua sekä myös toteutettava muutos. Uudistumisvalmius tarkoittaa sitä, että on herkkä vaistoamaan siirtymävaiheita ja osaa käyttää niitä hyväkseen. Pitää osata ihmetellä, pohtia ja kyseenalaistaa sekä olla riittävä itseluottamus,

jotta uskaltaa lähteä omalta mukavuusalueeltaan ja ottaa riskin uudistua. Nämä ovat itsensä johtamisen perusasioita. (Sydänmaanlakka 2006, 80-81.)

Sydänmaanlakan mukaan syvälinen oppiminen, henkilökohtainen uudistuminen kulkee seitsemän vaiheen läpi. Pysähtymisvaiheessa hypätään hetkeksi pois päivittäisestä oravanpyörästä ja ollaan ”tässä ja nyt”, jotta löydetään hiljaisuus. Ihmettelyvaiheessa asioita ihmetellään ja nähdään ne tuorein silmin. Mielen hiljentämisvaiheessa löydetään tyyneys ja nähdään asiat selkeästi. Hiljaisuudessa saavutetaan mielenrauha ja eheys, joka antaa voimia palata takaisin arkeen ja saamaan selkeyttä ohjata omaa elämää. Lopulta löydetään syvälinen merkitys ja tarkoitus, joka ohjaa ihmistä tavoitteelliseen toimintaan. Keskittyminen olennaiseen keskellä arjen kaaostakin tuntuu helpommalta. Sydänmaanlakan mukaan täytyy sitoutua tavoitteisiin ja toteuttaa ne, jolloin syntyy elämänhallinnan tunne. (Sydänmaanlakka 2006, 285-286.)

On monia asioita, jotka estävät muutoksen. Yksi niistä on kiire sekä kyvyttömyys pysähtyä ja todella kohdata itsensä. Myös negatiivisuus ja pelko estävät tehokkaasti muutoksen. (Sydänmaanlakka 2006, 75-78.) Muutoksen tärkeimmät mahdollistajat taas Sydänmaanlakan mukaan ovat ihmettely, innostus, itsetuntemus, itseluottamus ja itsepohdiskelu. Tarkkailemalla itseään voi oppia kontrolloimaan itseään. Kun huomaa jonkin halutun tai eihalutun käyttäytymisen itsessään ja huomaa vielä mikä se aiheuttaa, omistaa tiedon kontrolloidakseen itseään. (Neck & Manz 2007, 20.) Itsetutkiskelulla voi alkaa tehdä muutoksia. Itsekuria voi kehittää huomioimalla negatiiviset tapansa ja kieltää itseään tekemästä niitä. (Emiliani 1998.)

3.1.1 Motivaatio

Motivoituminen tehtävän suorittamiseen on yksilöllinen ja monimutkainen prosessi, josta voi aina löytää kolme perus tekijää: työn tavoitteet, positiivisen tunnelman työtä koskien sekä uskon pystyä annettuun tehtävään (Lönnqvist 2002,41). Tästä löytyy jo kolme tärkeää itsensä johtamisen aluetta: tavoiteorientoituminen, tuottavan ja mukaansatempaavan työilmapiirin luominen sekä mielen maailman muokkaaminen niin, että aidosti uskoo tavoitteen olevan saavutettavissa (Neck & Manz 2007, 74, 78, 84.) Aloituspöytä ei vie kumminkaan kovin pitkälle, joten esimerkiksi muutosta tukevat positiiviset rituaalit ja rutiinit pitävät oikealla tiellä vielä aloituspöydän alettua haihtuakin (Salminen & Heiskanen 2009, 165, 171). Ihmiset luonnostaan taantuvat

takaisin vanhoihin tapoihin tunnistetusta muutostarpeesta huolimatta. Jos kuitenkin tosissaan sitoutuu systemaattiseen ja tarkoituksenmukaiseen itsensä johtamiseen, on suuri mahdollisuus henkilökohtaiseen muutokseen. (Freeman 2004.) Alussa rutiineja täytyy toistaa jatkuvasti, mutta riittävän toiston jälkeen muutokset integroituvat normaaliin käytökseen (Salminen & Heiskanen 2009, 165, 171).

3.2 Kokonaishyvinvointi

Jokaisen tulisi pyrkiä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, sillä työ- ja yksityiselämää on mahdotonta erottaa toisistaan niin, etteivät ne vaikuttaisi mitenkään toisiinsa. Tekeepä ihminen mitä tahansa työtä, hän on aina psykofyysisosiaalinen kokonaisuus, ja kaikki elämän osa-alueet ovat aina jollain tavoin läsnä. (Hämäläinen 2005, 159 & 161.) Pentti Sydänmaanlakka on rakentanut itsensä johtamisen mallien ja teorioiden pohjalta Oy Minä Ab mallin, joka toimii hänen kirjansa Älykäs itsensä johtaminen perusmallina itsensä johtamisessa. Hänen mukaansa kukin on Oy Minä Ab:n toimitusjohtajia, joidenka pitäisi pystyä ohjaamaan omaa yritystämme elää hyvin tätä elämää. (Sydänmaanlakka 2002 & 2006, 29-30.) Toinen hänen tapansa kuvata itsenä johtamista on puhua kokonaiskuntoisuudesta. Salminen & Heiskanen (2009, 34) puhuvat samasta asiasta kokonaishyvinvointina. Se koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä ja ammatillisesta kunnosta. Kakki kokonaishyvinvoinnin alueet ovat yhteydessä toisiinsa.

3.2.1 Keho

Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, joten mielen ja kehon toiminta ovat yhteydessä toisiinsa. Hyvä fyysinen kunto on sidoksissa vahvoihin henkisiin voimavaroihin. Tämän vuoksi on tärkeää pitää huolta fyysisestä kunnosta ja terveydestä. Yksi keino tähän on riittävä ja säännöllinen liikunta. (Waris 2001, 34.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että fyysisesti hyväkuntoiset ovat todennäköisesti energisempiä ja nauttivat hyvänolon tunteista. Heillä on vähemmän ahdistuneisuutta, jännittyneisyyttä, masennusta ja stressiä. He myös elävät pidempään. (Neck & Manz 2007, 139.) Kehon osasto Oy Minä Ab:ssa hoitaa fyysisiä toimintoja, eli esimerkiksi syömistä, lepäämistä, nukkumista ja rentoutumista. Jos keho ei toimi hyvin, mikään muukaan ei toimi. Sitä ei aina muista, ennen kuin sairastuu. Todennäköisesti kaikki tietävät, miten kehosta pitäisi huolehtia, mutta silti sitä laiminlyödään liian usein. Sydänmaanlakan mukaan kehon

älykkyyden tehokas käyttö on mahdollista, kun kehittää kehotietoisuutta, eli opetellaan kuuntelemaan kehoa ja sen signaaleja. Kehotietoisuuden kehittyessä ihmiset pyrkivät pitämään sitten jo automaattisesti parempaa huolta kehostaan. Terveystien tarvitaan viisi voimakasta ennaltaehkäisevää lääkettä, joita ovat *älykäs liikunta, terveellinen ruokavalio, riittävä lepo, syvä rentoutuminen ja erilaisten riippuvuuksien välttäminen*. Kehon älykkyys tarvitsee tuekseen mielen älykkyyttä. (Sydänmaanlakka 2006, 97-128.)

3.2.2 Mieli

Henkinen kunto tarkoittaa sitä, että on tietoinen omista arvoistaan ja periaatteistaan sekä soveltaa niitä käytäntöön ja elää sopusoinnussa niiden kanssa. Ihminen on tasapainossa itsensä ja ympäristönsä kanssa sekä kokee elämällään olevan jokin syvempi tarkoitus. (Sydänmaanlakka 2006, 131-170.) Sydänmaanlakan (2006) mukaan oman mielen hallinta on yksi itsensä johtamisen tärkeimmistä alueista. Mielen toimintoja ovat esimerkiksi havaitseminen, ajattelevinen, muistaminen, kieli ja oppiminen. Ihmisen tietoisuus syntyy ja kehittyy mielessä. Psykkinen älykkyys on Sydänmaanlakan mukaan taitavaa, tehokasta ja jatkuvasti uudistuvaa rationaalisen mielen hallintaa. Mieli otetaan hallintaan mielen harjoituksilla eli mietiskelyllä, ja lopputuloksena on tehokas ja tarkoituksenmukainen toiminta sekä mielenrauha. Kun on löytänyt mielenrauhansa, pystyy hallitsemaan ajatuksiaan, mielikuviaan ja tunteitaan. Kun mieli on hallinnassa, pystyy olemaan ”tässä ja nyt”, eivätkä ajatukset sinkoile kaoottisesti mennessä ja tulevaisuudessa. (Sydänmaanlakka 2006, 131-170.) Henkinen energia kumpuaa monipuolisista ajattelutaidoista sekä auttaa organisoimaan elämää, keskittymään tärkeisiin asioihin ja suunnittelemaan ajankäytön järkevästi. Henkistä energiaansa voi vahvistaa kehittämällä strategista ja luovaa ajatteluaan sekä pyrkimällä ratkaisukeskeiseen ja positiiviseen mielentilaan. (Salminen & Heiskanen 2009, 33.)

3.2.3 Tunteet

Sosiaalinen kunto pitää sisällään sisäisen tunnetietoisuuden ja ulkoisen tunnetietoisuuden. Emotionaalisesti älykäs henkilö kykenee tunnistamaan, ilmaisemaan ja hallitsemaan tunteensa, arvostaa itseään ja pystyy toteuttamaan potentiaaliset kykynsä sekä elämään suhteellisen onnellista elämää. Sosiaalisesti älykäs henkilö ymmärtää muiden tunteita ja ylläpitää molemminpuolisesti tyydyttäviä ja vastuullisia suhteita alistamatta

toista tai tulematta itse riippuvaiseksi toisesta ihmisestä. Tunneosasto pyörittää ihmisten emotionaalisia ja sosiaalisia toimintoja. Tämän osaston pitäisi varmistaa omien tunteiden tiedostaminen ja samalla toisten tunteiden ymmärtäminen. Näin pystytään rakentamaan hyviä vuorovaikutussuhteita. Sosiaalinen kunto pitää sisällään sisäisen ja ulkoisen tunnetietoisuuden. Tunneälykäs henkilö on herkkä tunteille ja pyrkii koko ajan parantamaan suhdettaan itseensä ja muihin. (Sydänmaanlakka 2006, 173-204.) Sydänmaanlakka kiteyttää tunneälykkyyden seuraavasti. Se on:

- omien tunteiden tunnistamista ja tulkintaa
- omien tunteiden hallintaa ja kontrollointia
- itsensä motivointia ja positiivisuutta
- toisten tunteiden tunnistamista ja ymmärtämistä
- vuorovaikutussuhteiden parempaa hallintaa kehittyneentunnetietoisuuden avulla.

3.2.4 Arvot

Arvot ovat yksilön käyttäytymistä ohjaavia ajatuksia ja tunteita, jotka liittyvät tarpeisiin. Arvot ovat valintoja ohjaavia periaatteita ja uskomuksia, jotka ovat syvällä mielessä. Ne eroavat asenteista nimenomaan syvällisyytensä ja pysyvyytensä perusteella. Arvojen osastolla hoidetaan henkisiä toimintoja. Nämä toiminnot liittyvät yksilön kokemaan merkitykseen, tarkoitukseen ja tarpeisiin. Ihmisillä on tietyt arvot ja perinteet, jotka ohjaavat elämää. Ne helpottavat sitä, koska ne tuovat elämään eheyttä ja yhteyttä ja ihmiselle on tärkeää tuntea elämä merkitykselliseksi. On hyvä pysähtyä välillä pohtimaan omia arvojaan ja sitä, toimiiko niiden mukaan. Tällä tavoin voi treenata henkistä kuntoaan. Henkinen älykkyys tarkoittaa, että ihminen on tietoinen arvoistaan ja periaatteistaan ja sekä soveltaa niitä käytännössä eläen sopusoinnussa arvojensa kanssa. Arvot voidaan jakaa neljään ryhmään: fyysisiin, sosiaalisiin, psyykkisiin ja henkisiin arvoihin. Henkiseen älykkyyteen voi pyrkiä oppimalla elämään tässä ja nyt muistamalla samanaikaisesti, että kaikki mitä tekee tänään, vaikuttaa myös huomiseen. Tulee säilyttää kyky nähdä ihmeitä ja ihmettelemisen taito, oppia vastoinkäymisistä ja kyseenalaistaa myös omat näkemyksensä. (Sydänmaanlakka 2006, 207-224.) Elämässä tarkoituksen tiedostaminen auttaa priotisoimaan ja hallitsemaan ajankäyttöään. Se on tärkeää mielenrauhan kannalta. (Salminen & Heiskanen 2009, 33.)

3.2.5 Työ

Ammatillinen kunto tarkoittaa, että henkilöllä on selkeä tehtävä ja konkreettiset tavoitteet ja että hän saa riittävästi palautetta, hänellä on hyvä osaaminen ja hän kehittyy koko ajan tehtävässään. Ammatillinen kunto on myös kykyä pärjätä ja edetä työurallaan sekä tasapainottaa työ muiden elämänalueiden kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 227-250.) Parhaimmillaan työ tarjoaa yhden merkittävimmistä elämänsisällöistä ja ylläpitää osaltaan ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Työn pohjimmainen tarkoitus onkin tuottaa tekijälleen aineellista ja henkistä hyvinvointia. Työ voi kuitenkin olla myös raskas taakka, sillä nykyinen suomalainen työelämä on onnistunut pohjimmallisessa tarkoituksessaan melko huonosti. Suomi on tosin noussut kilpailukyvyssä ja koulutuksen tasossa maailman huipulle, mutta kehityksen aikana työntekijöiden pahoinvointi on lisääntynyt. (Rauramo 2004, 12.) Ongelmana on, että työ uuvuttaa ja saa mielen ja kehon tuntumaan kuluneilta. Kodista on tullut paikka, jossa vain yritetään latautua seuraavan päivän koettelemuksia varten. Sen sijaan, että voisi iloita elämästä joka päivä, elämästä tulee pelkkää työssä suoriutumista. (Lundberg 2004, 11.)

Työn osastolla hoidetaan ammatillisia toimintoja. Sydänmaanlakka ei tarkoita tällä vain palkkatyötä, vaan kaikkea tekemistä, jonka kautta ihminen liittyy ympäristöönsä. Sydänmaanlakan mukaan ammatillinen kunto tarkoittaa sitä, että työstä löytyy selkeät tehtävät ja tavoitteet. Ammatilliseen kuntoon liittyy myös riittävä osaaminen, jotta saadaan palautetta suorituksista ja että kehitytään jatkuvasti eteenpäin tehtävissä. Ammatillinen kunto tarkoittaa myös työroolin tasapainoa muihin rooleihin nähden. Ammatillinen kunto edellyttää, että pitää hyvää huolta omasta osaamisestaan: tiedoistaan, taidoistaan, motivaatiostaan, kokemuksistaan ja kontakteistaan. On myös osattava kantaa osaamistaan mukanaan ja siirtää sitä käytäntöön aina tarpeen tullen uusissa ja yllättävissäkin tilanteissa. Ammatillinen älykkyys on kyky menestyä ja edetä omalla työurallaan sekä tasapainottaa työ muiden elämänalueiden kanssa mahdollisimman hyvin. Rationaalinen älykkyys on hyödyllistä työuralla, mutta vielä tärkeämpiä ovat tunneäly ja henkinen äly. Tunneälyä tarvitsee tullakseen toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja menestyäkseen työuralla. Henkistä älyä tarvitsee löytääkseen oman juttunsa, työn syvemmän merkityksen ja tarkoituksen sekä menestyäkseen myös elämänurallaan. (Sydänmaanlakka 2006, 227-250.)

3.3 Yhteenveto naisyrittäjyydestä ja itsensä johtamisesta

Naisyrittäjiä on Suomessa noin 80 000, siis noin kolmannes kaikista yrittäjistä. Naiset ovat nykyään yhä aktiivisempia työntamalla ja juuri siksi naisyrittäjien määrä on kasvanut voimakkaasti, ja naisyrittäjyyteen panostetaan aivan eri tavalla kuin ennen. Naisyrittäjyydessä ja yrittäjyydessä on omat riskinsä ja haasteensa, mutta siihen kuuluu myös iloja ja onnistumisia. Nykyisin on useita erilaisia järjestöjä ja tukiryhmiä, joiden tarkoitus on kannustaa naisyrittäjiä yrittäjyyteen ja parantaa naisyrittäjien toimintaedellytyksiä.

Itsensä johtaminen on itsen kohdistuva vaikuttamisprosessi, jossa pyritään ohjaamaan kehoa, ajatuksia, tunteita ja arvoja itsereflektoinnin avulla kohti laajempaa, syvällisempää ja konkreettisempaa tietoisuutta. Itsensä johtamisessa oman hyvinvoinnin parantaminen voidaan ajatella tutustumismatkana omaan itseen. Aktiivinen aloitteellisuus ja vastuu omasta elämästä ovat olennaisia hyvinvoinnille ja niiden läpikäyminen on välttämätöntä hyvinvoinnin kannalta. Omatoimisuus ja aloitteellisuus ovat avaimia ongelmiin. Nykypäivän kiireessä on hyvin tyypillistä, että oma terveys ja hyvinvointi eivät kiinnosta, ennen kuin jokin paikka on kipeä tai terveys pettää. Siksi itsensä johtamisessa ymmärrys omasta rajallisuudesta on tärkeää. Siihen liittyy oma hyvinvointi ja jaksaminen. Itsensä johtaminen on itsestään huolta pitämistä ja omista tarpeistaan huolehtimista.

Itsensä johtaminen on vastaamista kolmeen kysymykseen: Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne minä olen menossa? (Sydänmaanlakka 2006, 274.) Näihin kysymyksiin tulisi jokaisen naisyrittäjänkin vastata pyrkiäkseen hyvään elämään. Näistä vastauksista hahmottuu heidän elämänsä käsikirjoitus. Älykäs itsensä johtaminen voidaan kiteyttää seitsemään periaatteeseen, joita toteuttamalla naisyrittäjät pystyisivät ottamaan paremmin itsensä haltuun. Nämä periaatteet ovat merkitys, keskittyminen, aitous, uudistuminen, itsekuri, herkkyys, ja nöyryys. (Sydänmaanlakka 2006, 287.)

4 ITÄSUOMALAISTEN NAISYRITTÄJIEN ITSENSÄ JOHTAMINEN

Tässä luvussa kuvaillaan opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteet ja toteutus, kerrotaan aineistonkeruusta, tutkimusmenetelmistä, analyysimenetelmästä, kootaan tulokset ja analysoidaan tutkimuksen luotettavuutta.

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää naisyrittäjien itsensä johtamista sekä siihen liittyviä haasteita arkielämässä. Tutkimuskohteena olivat itäsuomalaiset naisyrittäjät. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta ja puolistrukturoitua haastattelua. Haastatteluiden tarkoituksena oli kuulla naisyrittäjien omakohtaisia kokemuksia siitä kuinka he selviävät yrittäjyydestä, arjesta sekä niiden yhdistämisestä. Haastattelurunko on tämän työn liitteenä (Liite1). Haastattelut suoritettiin 20.9.-22.11.2010. Vastausaika venyi pitkäksi, jotta haastatteluja ehdittiin kerätä mahdollisimman monta. Tuloksien analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tuloksia tulkittaessa pitää huomioida, että vastaajien määrä oli melko pieni.

4.2 Aineistonkeruu ja tutkimusmenetelmät

Tutkimusta varten on kerätty teoreettista aineistoa sekä aikaisempia tutkimustietoja vastaavista tutkimuksista. Aiheesta löytyi aineistoa kirjastoista ja Internetistä – kirjoja, opinnäytetöitä ja erilaisia tutkimuksia. Tutkimusmenetelmät jaotellaan kvalitatiiviseen eli laadulliseen ja kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen. Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa, että kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, tutkimus voidaan toteuttaa joustavasti ja suunnitelmia olosuhteiden mukaan muuttaen, aineistoa tarkastellaan monitahoisesti, tapauksia käsitellään ainutlaatuisina sekä suositaan aineiston hankinnassa metodeja, joissa tutkittavien ”ääni” ja näkökulmat pääsevät esille. (Hirsjärvi ym. 2009, 164)

Tutkimusmenetelmänä käytettiin haastattelututkimusta, joka on kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmä. Haastattelututkimukset voidaan erottaa toisistaan sen mukaan, kuinka strukturoitu ja muodollinen haastattelutilanne on. Haastattelun lajit luokitellaan

strukturoituun eli lomakehaastatteluun, avoimeen haastatteluun ja puolistrukturoituun eli teemahaastatteluun (Hirsjärvi & Hurme 2000, 43 - 46). Puolistrukturoitu haastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja ja niihin liittyviä tarkentavia kysymyksiä. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2010; Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.) Teemahaastattelussa ihmisten tulkinnat asioista ja niille annetut merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47). Tutkimusmenetelmäksi valittiin puolistrukturoituhaastattelu, koska kyseessä oli melko pieni kohdejoukko ja haastattelu on tiedonkeruumenetelmänä hyvä tutkimuksen aiheen vuoksi. Näin haastateltavat pystyivät vapaasti kertomaan tilanteestaan ja haastattelun yhteydessä pystyttiin tekemään selventäviä kysymyksiä. Haastattelut toteutettiin kahdenkeskisinä haastatteluina opinnäytetyön tekijän ja haastateltavan välillä mahdollisimman luottamuksellisen keskusteluilmapiirin vuoksi. Haastatteluissa noudatettiin melko tarkasti haastattelurunkoa, joskin haastateltavien persoonista riippuen haastattelu eteni eri tavoin. Haastattelut tallennettiin digitaalisella tallentimella tietojen analysointia varten. Luottamuksellisuudesta johtuen opinnäytetyössä ei mainita haastateltavien nimiä tai yrityksiä.

4.3 Aineiston analyysimenetelmä

Analyysillä tarkoitetaan aineiston huolellista lukemista, tekstimateriaalin järjestelyä, sisällön ja/tai rakenteiden erittelyä, jäsentämistä ja pohtimista. Analyysillä selvitetään mitä aineisto sisältää, mistä siinä kerrotaan, millä tavoin ja missä määrin. Tarkoituksena on kiteyttää haastattelujen sisältöjä tai rakennetta ja tarkastella tutkimusongelmien kannalta keskeisten seikkojen esiintymistä teksteissä. Analyysin avulla lisätään aineiston informaatioarvoa. Aineistoa tiivistetään ja tulkitaan sekä käydään vuoropuhelua teorian, muiden tutkimusten ja oman ajattelun kanssa. Loppujen lopuksi koossa tulisi olla jotain enemmän kuin vain aineistoa alkuperäismuodossaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2010.)

Hirsjärven ym. (2007, 216) mielestä kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Analyysitavaksi on valittava sellainen tapa, joka parhaiten tuo vastauksen tutkimustehtävään. Tuomen ja Sarajärven (2002, 93) mukaan laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä voidaan käyttää sisällönanalyysia.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi kuvataan kolmivaiheiseksi prosessiksi, johon kuuluu aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen. Puhtaasti aineistolähtöistä tutkimusta on vaikea toteuttaa siksi, että havainnot ovat yleisesti hyväksytyt ajatuksen mukaan teoriapitoisia. Ei siis ole olemassa objektiivisia havaintoja, sillä esimerkiksi käytetyt käsitteet ja menetelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98.) Litteroitu haastatteluaineisto analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Siinä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja/tai eroja etsien ja tiivistäen.

4.4 Tutkimuksen tulokset

Haastattelimme kuutta naisyrittäjää Itä-Suomen alueelta. Haastateltavien keski-ikä oli 45 vuotta ja heidän ikänsä vaihtelivat 36-52- ikävuoden välillä. Yrittäjistä kolme oli naimisissa ja kaksi eli avoliitossa. Naisyrittäjillä oli keskimäärin kaksi lasta, iältään 7-26-vuotta.

Yrittäjistä kaksi toimi palvelualalla, kaksi kuljetusalalla, yksi ravinto-alalla ja yksi kiinteistönvälittäjänä. Yrittäjistä kolme toimi yksin, kahdella oli kausittain keskimäärin kolme lisätyöntekijää ja yhdellä oli vakituisesti 10 työntekijää. Yritysten perustamisvuodet vaihtelivat vuoden 1981 ja 2009 välillä. Kaksi yrityksistä oli perheyrittäjä, joissa toinen naisyrittäjä oli toiminut yrittäjänä vuodesta 2008. Kun tuloksia analysoitiin, kaikki itsensä johtamisen osa-alueet yhdistettiin kolmeksi kokonaisuudeksi: motiiveiksi, psykofyysiseksi tasapainoksi sekä perheen ja yrittäjyyden tasapainoksi. Haastateltavat naisyrittäjät nimettiin tutkimuksessa H1, H2, H3, H4, H5 ja H6, koska heidän henkilöllisyyttään ei haluttu julkistaa.

4.4.1 Naisten yrittäjyyden motiivit

Itsensä johtamiseen ja yrittäjyyteen liittyvät vahvasti motiivit. Mikä saa henkilön lähtemään yrittäjyyteen ja mikä motivoi itse yrittäjyydessä? Yrittäjän käyttäytymistä perustellaan usein motivaatiolla. Motivaatio on ihmisen psyykinen tila, joka määrää ihmisen vireyden ja suunnan, mitä kohti yrittäjä pyrkii. Voidaankin sanoa, että yrittäjän motivaation lähteenä toimii vahva suoriutumisen tarve.

Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat monet eri tekijät, mikä korostuu myös haastateltavien joukossa. Haastateltavat naisyrittäjät halusivat ryhtyä yrittäjäksi muun muassa sen takia, että itsenäisyys ja riippumattomuus motivoivat tekemään työtä omalla tavalla. Myös vastuu omasta työstään motivoi toimimaan oman itsensä parhaaksi.

”Olen ollut 1,5 vuotta yrittäjä. Ennen yrittäjäksi ryhtymistä olen työskennellyt useissa yrityksissä, ja neljän vuoden ajan suunnitellut yrittäjäksi ryhtymistä. Sitten kohdalle sattui myynnissä oleva yritys, jonka ostamisesta tein päätöksen nopeasti. Yrittäminen on haasteellista, ja myös palkitsevaa. Yksinyrittäjänä teen kaikki yritystäni koskevat päätökset itse.” (H6)

Kahdella haastateltavalla sen hetkinen työllistymistilanne oli niin huono, että he kokivat yrittäjyyden oleva helpompi tapa työllistyä.

Edellä mainittuja motivaatiotekijöitä kutsutaan myös työntäviksi ja vetäviksi tekijöiksi. Haastateltavien naisyrittäjien vetäviä tekijöitä ovat muun muassa itsenäisyys, riippumattomuus, vastuu, haasteellisuus sekä palkitsevuus. Myös hyvä yritysidea, starttiraha, yrityksen ostomahdollisuus jne. ovat vetäviä tekijöitä. Työttömyys taas toimii työntävänä tekijänä, mutta se ei välttämättä ole huono asia. Usein yrittäjäyys avaa uusia ulottuvuuksia elämään ja näin parantaa elämän laatua. (Logren & Löfgren 2005, 38.) Muita työntäviä tekijöitä ovat muun muassa huono viihtyminen nykyisessä työpaikassa sekä riita esimiehen tai työtoverin kanssa.

Naisyrittäjien motiiveja on tutkittu paljon ja tuloksista löytyy paljon yhtäläisyyksiä. Naiset ryhtyvät usein yrittäjäksi helpottaakseen arkea työn ja perheen välillä. Tarkoituksena on saavuttaa sopusointu työn ja perheen välille. Miehet taas hakevat useammin taloudellista voittoa ja nopeaa kasvua yritykselleen. Vuonna 2007 Yrittäjänäisten keskusliitto teetti taloustutkimuksen tärkeimmistä syistä aloittaa yritystoiminta. 40 prosenttia vastaajista halusi määrätä itse asioistaan, 38 prosenttia naisista halusi hyödyntää ammattitaitoaan, 12 prosenttia naisista lähti yrittäjäksi puolison yrittäjyyden takia ja noin kahdeksan prosenttia valitsi yrittäjyyden työttömyyden tai sen uhan takia. (Yrittäjänäisten Keskusliitto 2007, 55.) Tässä muutama esimerkki itäsuomalaisen naisyrittäjien motivoivista tekijöistä:

”Kursseilla käyminen auttaa saamaan uutta kipinää työhön. Yrittäjänä saan parempaa palkkaa kuin jos olisin toisen töissä. Oman itsensä Herra. Paljon vakituisia mukavia asiakkaita.” (H1)

”Halu tehdä työt aina mahdollisimman hyvin. Hakea sitä täydellisyyttä omasta työstä, itsenäisyys, saat tehdä omat ratkaisusi asioissa. Ennen kaikkea ylpeys omasta ammatitaidosta ja omasta työympäristöstä.” (H2)

”Minulla on tavoite onnistua tässä yrityksessäni. Työ on erittäin haasteellista, hektistä. Olen aina halunnut oman yrityksen, en tosin voinut kuvitella että ala on tämä. Tämä ala on rikas, monipuolinen ja ihmiset ainutlaatuisia.” (H3)

4.4.2 Psykofyysinen tasapaino

Kehon ja mielen toiminta ovat yhteydessä toisiinsa. On tärkeää pitää huolta fyysisestä kunnosta ja terveydestä koska ne ovat sidoksissa henkisiin voimavaroihin. (Waris 2001, 34.) Jos keho ei toimi hyvin, muutkaan elämän osa-alueet eivät toimi kunnolla. Sitä ei aina muista ennen sairastumista. Älykäs liikunta, terveellinen ruokavalio, riittävä lepo, syvä rentoutuminen ja erilaisten riippuvuuksien välttäminen ovat viisi voimakasta ennaltaehkäisevää lääkettä terveyden ylläpitämiseksi. Kehon älykkyys tarvitsee tuekseen mielen älykkyyttä. Oman mielen hallinta on yksi itsensä johtamisen tärkeimmistä alueista. Kun mieli on hallinnassa, pystytään olemaan ”tässä ja nyt”, eivätkä ajatukset sinkoile kaoottisesti menneessä ja tulevaisuudessa. (Sydänmaanlakka 2006.)

Haastatteluun osallistuneista suurin osa pitää erittäin hyvää huolta kehoistaan ja mielistään. He pitävät tasapainoa yllä säännöllisillä työajoilla, säännöllisillä harrastuksilla kuten liikunnalla, järjestötoiminnalla ja kursseilla käymällä, tapaamalla ystäviään, säännöllisillä lääkärin tarkastuksilla, lomailemalla, säännöllisellä ja terveellisellä ruokavaliolla sekä positiivisella psykologialla. Psykofyysistä hyvinvointia pitävät yllä myös parempi palkka kuin toisen töissä sekä mukavat asiakkaat. Kuitenkin vain neljä kuudesta haastatellusta vastasi, että he tuntevat elämänsä olevan tasapainossa. Haastatteluista selvisi, että elämän tasapainoa horjuttavat esimerkiksi työaikojen venyminen, väsymys, arvostuksen puute, rytmittömyys, epävarmuus, yrityksen alku- tai muutosvaihe tai paikkakunnan muutos. Tasapainon tunnetta elämään tuovat kurissa pysy-

vät työajat, raha- ja talousasioiden kunto, yrityksen vakaa pohja ja vakituiset asiakkaat, hyvät ystävät, avioliiton hyvä kunto, koti ja lapset, valoisan näköinen tulevaisuus sekä turvallisuuden tunne. Tässä muutama esimerkki naisyrittäjien vastauksista:

”Yritän pitää työajan kurissa. Yleensä 9-10 tunnin työpäiviä maksimissaan. Käyn säännöllisesti jumpassa ja lenkillä. Ystävien kanssa ulkona. Säännölliset lääkärintarkastukset ja kokeet. Olen käynyt 2 eri jaksoa kuntoutusta. Pidän joka vuosi 5-6 viikkoa lomaa.” *”Kursseilla käyminen auttaa saamaan uutta kipinää työhön. Yrittäjänä saan parempaa palkkaa kuin jos olisin toisen töissä. Oman itsensä Herra. Paljon vakituisia, mukavia asiakkaita.”* (H1)

”Ostin kotiini upean ruokailukaluston. Sitä on iloa silmälle ja kaikille. Toivon mukaan jopa tuleville sukupolvillekin. Teen näin kuitenkin harvoin. Usein riittää herkkuhetki perheen kanssa kotona. Siis herkuttelen hyvällä ruoalla ja karkeilla.” (H3)

”Tällä hetkellä työ vie suuren osan ajastani, koska on kasvava yritys. Mutta joskus ehkä tulevaisuudessa. En koe pahana työtilannettani, koska tämä on vain yrittäjän arkea. Joskus kun tekee töitä 18 tuntia putkeen useana päivänä, on todella väsynyt. Ja sitten saa kirjeen koulusta tutkintolautakunnalta valmistumisen johdosta, että on mahdollisuus saada stipendi. Tämä tuntuu mukavalta, mutta kun lukee tekstin loppuun.. Yleensä siellä lukee, että pitää olla 5 vuotta työkokemusta, mutta yrittäjyyttä ei lasketa siihen. Se ”lämmittää” mieltä tosi paljon. Meidän yhteiskuntamme ei arvosta pätjän vertaa yrittäjyyttä. Tuo harmittaa suuresti ja alkaa miettimään, että mitä järkeä on raataa hulluna töitä päivästä toiseen.” (H2)

4.4.3 Perheen ja yrittäjyyden tasapaino

”Jaa... se on todella hankalaa aina välillä. Yrittäjänä on hankala vetää rajaa työaikoihin, koska minusta yrittäjyys on elämäntapa myös. Huonoin asia on, että viikonloput ovat töitä yleensä, kun lapsi on vapaalla. Taas toisaalta on paljon vapautta suunnitella omat menosi, lomasi ja yhteinen aika.” (H2)

Yrittäjyydestä on monta määritelmää ja kaikille niille on yhteistä, että yrittäjä pyrkii aktiivisesti tilaan tai muutokseen jota voi itse hallita (Melinin, 2001.) Tämä määritelmä kuvaa hyvin myös naisyrittäjien motivaatiota ryhtyä yrittäjäksi. Naisyrittäjyydessä on kyse monien asioiden summasta. Yhteistä näille kaikille ominaisuuksille on kui-

tenkin se, että naiseus on erilainen, yhdistävä ominaisuus. Yleensä erilaisuudesta johtuvat ongelmat ja asiat koskevat perheen ja työn yhteensovittamista, ei niinkään työmarkkina asemaa tai koulutusta. (Martino & Barbato 2003). Naiset pyrkivät hakemaan ratkaisuja, miten voisivat yhdistää perhe-elämän ja yrittämisen. Suomessa on aloitettu aktiivisesti kehittämään erilaisia toimintamalleja, jotta naisyrittäjät eivät olisi niin epäedullisessa asemassa muihin yrittäjiin verrattuna.

Vaikka Suomessa ja maailmalla puhutaan yhä enemmän naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, on edelleen tosi asia, että suurin osa naisista huolehtii kuitenkin työnsä lisäksi vielä kotiasiatkin. Miehet ovat kyllä yhä halukkaampia osallistumaan lasten ja kodin hoitoon, mutta esimerkiksi naisten ja miesten välisessä palkkauksessa esiintyvä epätasa-arvo johtaa siihen, että useammin nainen jää vielä lasten kanssa kotiin ja mies tekee töitä. Siksi onkin mielenkiintoista kuinka naisyrittäjät selviävät yrittäjyyden lisäksi perheen ja arjen haasteista, koska yrittäjillä on myös palkansaajaan nähden huonompi tilanne.

Voidaan havaita, että naisyrittäjänä toimiminen varsinkin naisvaltaisella alalla on vaikea yhdistelmä. Äitiyteen liittyvien asioiden vuoksi nainen ei ole ollut tasa-arvoinen miehen kanssa työntekijänä eikä työnantajana. Yrittäjä saa osittaista vanhempain rahaa siinä missä palkansaajakin, mutta yrittäjän pitää selvittää luotettavasti, että työmäärä vähentyy 40-60 prosenttia. Aiemmin yrittäjä ei ole ollut oikeutettu osittaiseen hoitorahaan, koska se on ollut sidottuna työ- tai virkasuhteeseen. Kuitenkin 2010 vuoden alussa astui voimaan uusi laki, jonka mukaan myös yrittäjät ovat oikeutettuja osittaiseen hoitorahaan. Tuen laajentaminen yrittäjiin parantaa yrittäjien sosiaaliturvaa yhdenmukaistamalla yrittäjäasemassa olevien pienten lasten vanhempain oikeudet palkansaajavanhempain oikeuksiin. Uudistus parantaa erityisesti nuorten naisyrittäjien asemaa. Myös yrittäjäperheet voisivat nykyistä joustavammin tulevaisuudessa tehdä työelämää koskevia henkilökohtaisia ratkaisujaan lasten ehdoilla, lasten tarpeista käsin. (HE 157/2009).

Haastatellut naisyrittäjät hallitsevat perheen ja työn lähinnä ajankäytön kautta. Muun muassa tapaamiset pyritään järjestämään lasten aikataulujen mukaan ja vastauksista käy ilmi, että yrittäjyyden tuoma ”vapaus” helpottaa yhteisen ajan löytymistä. Tässä muutama esimerkki naisyrittäjien vastauksista:

”Ei ole ollut ongelmaa, aviomies on auttanut huolehtimalla pojista, kun he olivat pieniä. Siivoaja on pitänyt kotimme puhtaana monet vuodet. Harrastukset ovat olleet sellaisia, että voimme olla koko perhe yhdessä eli esim. golf ja laskettelu.” (H1)

”Suunnittelen tapaamiset silloin kun lapset ovat koulussa ja mies kotona. Usein on myös mentävä asiakkaan aikatauluvaatimusten mukaan. En ole koskaan tarvinnut hirveästi vapaa-aikaa, tykkään toimia ja tehdä asioita. Nyt kun lapset ovat pieniä, pyrin järjestämään saman rytmin kuin lapset. Pidän työstä ja tehtävistä, en osaa löhöillä.” (H3)

4.4.4 Tulosten yhteenveto ja päätelmiä

Haastattelemistamme kuudesta naisyrittäjistä kaksi toimi palvelualalla, kaksi kuljetusalalla, yksi ravinto-alalla ja yksi kiinteistönvälittäjänä. Heistä kolme toimi yksin, kahdella oli kausittain keskimäärin kolme lisätyöntekijää ja yhdellä oli vakituisesti 10 työntekijää. Yritysten perustamisvuodet vaihtelivat vuoden 1981 ja 2009 välillä. Kaksi yrityksistä oli perheyrittäjiä, joissa toinen naisyrittäjä oli toiminut yrittäjänä vuodesta 2008.

Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat monet eri tekijät, mikä korostuu myös haastateltavien joukossa. Haastateltavat naisyrittäjät halusivat ryhtyä yrittäjäksi muun muassa siksi, että itsenäisyys ja riippumattomuus motivoivat tekemään työtä omalla tavalla. Myös vastuu omasta työstään motivoi toimimaan oman itsensä parhaaksi. Kahdella haastateltavalla työllistymistilanne oli niin huono, että he kokivat yrittäjyyden oleva helpompi tapa työllistyä. Haastateltavien naisyrittäjien vetäviä tekijöitä ovat muun muassa itsenäisyys, riippumattomuus, vastuu, haasteellisuus sekä palkitsevuus.

Vastauksien mukaan suurin osa haastatelluista pitää erittäin hyvää huolta kehoistaan ja mielistään. He pitävät tasapainoa yllä säännöllisillä työajoilla, säännöllisillä harrastuksilla kuten liikunnalla, järjestötoiminnalla ja kurseilla käymällä, tapaamalla ystäviään, säännöllisillä lääkärin tarkastuksilla, lomailemalla, säännöllisellä ja terveellisellä ruokavaliolla sekä positiivisella psykologialla. Psykofyysistä hyvinvointia pitävät yllä myös parempi palkka kuin toisen töissä sekä mukavat asiakkaat. Kuitenkin vain neljä kuudesta haastatteluun osallistuneista vastasivat, että tuntevat elämänsä olevan tasapainossa. Elämän tasapainoa horjuttavat esimerkiksi työaikojen venyminen, väsymys, arvostuksen puute, rytmittömyys, epävarmuus, yrityksen alku- tai muutosvaihe tai

paikkakunnan muutos. Tasapainon tunnetta elämään tuovat kurissa pysyvät työajat, raha- ja talousasioiden kunto, yrityksen vakaa pohja ja vakituiset asiakkaat, hyvät ystävät, avioliiton hyvä kunto, koti ja lapset, valoisan näköinen tulevaisuus sekä turvallisuuden tunne.

Haastatellut naisyrittäjät hallitsevat perheen ja työn lähinnä ajankäytön kautta. Muun muassa tapaamiset pyritään järjestämään lasten aikataulujen mukaan ja vastauksista käy ilmi, että yrittäjyyden tuoma ”vapaus” helpottaa yhteisen ajan löytymistä. Naisyrittäjät ovat tyytyväisiä siihen, että saavat itse päättää asioistaan. Vaikka heillä on vapaa-aikaa vähän, tarvittaessa he pystyvät sitä kuitenkin järjestämään.

Mitä tulisi tehdä, jotta naisyrittäjien arki helpottuisi ja yrittäjäyys ja perhe-elämä olisi helpompi sovittaa yhteen? Tähän kysymykseen naisyrittäjät ovat miettineet ratkaisua, mutta asiat kuitenkin etenevät aina erittäin hitaasti. Onneksi on perustettu erilaisia järjestöjä, jotka ajavat aktiivisesti naisyrittäjien asiaa. Keskeisimpiä korjattavia asioita ovat muun muassa selvitystyön tekeminen, jolla oikaistaan vanhemmuudesta aiheutuvan kustannusrasitteen epätasapainoa naisvaltaisilla aloilla. Yksinyrittäjät tarvitsisivat myös toimivan sijaispalvelujärjestelmän, jolloin äitiyden, vanhemmuuden ja yrittäjäyden yhteensovittaminen saataisiin organisoitua kätevästi. Yrittäjäperheille tulisi luoda verovähennysoikeus, kun alle 10-vuotias sairas lapsi tarvitsee hoitoa ja siitä koituu kustannuksia perheelle. Myös äidin raskauden aikaiset sairauspoissaolot tulisi yhdistää niin, että karenssi raskaudesta johtuvista poissaoloista rasittaisi vain kerran yrittäjä-äitiä. Kaiken kaikkiaan kehitettävää on juuri äitiyteen liittyvissä asioissa, jotta naisyrittäjillä olisi tasa-arvoisempi asema miesyrittäjien rinnalla.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2010) mukaan luotettavuuden arvioiminen on keskeinen osa tieteellistä tutkimusta, sillä tutkimukselle on asetettu tiettyjä normeja ja arvoja, joihin sen tulisi pyrkiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen mittauksen luotettavuutta arvioitaessa ovat keskeisiä käsitteitä perinteisesti olleet reliabiliteetti ja validiteetti. Käsitteet reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden sopivuudesta laadullisen tutkimuksen arvioinnissa vaihtelevat ja Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2010) onkin sitä mieltä, ettei laadullisen tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta voida arvioida aivan samalla tavalla kuin määrällisen.

Tuomen ja Sarajärven (2002, 133-134) mukaan tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. Monissa laadullisen tutkimuksen oppaissa ehdotetaan käsitteiden hylkäämistä ja korvaamista laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. Mitään yksiselitteisiä ohjeita ei kuitenkaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ole olemassa.

Tutkimustulokset tulevat selkeämmiksi ja ymmärrettävämmiksi, kun tutkimuksen tekemisestä kerrotaan yksityiskohtaisesti. Toisin sanoen annetaan riittävästi tietoa siitä, miten tutkimus on tehty. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135-137.) Hirsjärvi ym. (2007, 266-227) on samaa mieltä, että laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Käytetyt menetelmät selostetaan huolellisesti ja tarkkuuden tulee koskea tutkimuksen kaikkia vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteet olisi kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. Laadullisen tutkimuksen pätevyyttä parantaa Hirsjärven ym. (2009, 113-114, 233) mukaan se, että opinnäytetyön työn tekemiseen on osallistunut kaksi aineiston kerääjää, tulosten analysoijaa ja tulkitsijaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulokset tai johtopäätökset eivät kuitenkaan voi olla täysin objektiivisiä, koska opinnäytetyön tekijöiden omat arvolähtökohdat muokkaavat väistämättä tulkintoja (Hirsjärvi ym. 2009, 232-233).

Validiteetilla tarkoitetaan Hirsjärven ym. (2007, 226-227) mukaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Esimerkiksi vastaajat saattavat käsittää kysymykset toisin, kuin tutkija on ajatellut. Kun tutkija käsittelee tuloksia oman ajattelumallinsa mukaisesti, ei tuloksia tällöin voi pitää pätevinä. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2010) mukaan validiteetissa on lyhyesti sanottuna kyse siitä, ”onko tutkimus pätevä; onko se perusteellisesti tehty, ovatko saadut tulokset ja tehdyt päätelmät ”oikeita””.

Tässä työssä itäsuomalaisten naisyrittäjien itsensä johtamisen tutkimuksen tekemisestä kerrotaan luvuissa 4.1, 4.2. ja 4.3 yksityiskohtaisesti. Käytetyt menetelmät selostetaan huolellisesti vaihe vaiheelta. Aineiston tuottamisen olosuhteet kerrotaan selvästi ja totuudenmukaisesti. Opinnäytetyön tekemiseen on osallistunut kaksi aineiston kerääjää, tulosten analysoijaa ja tulkitsijaa. Tutkimuksen tulokset tai johtopäätökset eivät kuitenkaan voi olla täysin objektiivisiä, koska opinnäytetyön tekijöiden omat arvolähtökohdat muokkaavat väistämättä tulkintoja. Validiteetti on saattanut kärsiä, koska

vastaajat ovat saattaneet käsittää kysymykset toisin, kuin tutkijat ovat ajatelleet, ja kun tutkijat ovat käsitelleet tuloksia oman ajattelumallinsa mukaisesti, ei tuloksia voi pitää täysin pätevinä. Tuloksien luotettavuutta ja validiteettia pohtiessa tulee huomioida myös, että vastaajien määrä oli melko pieni.

5 POHDINTA

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää naisyrittäjyyden keskeisimmät piirteet sekä tutkia syvemmin, kuinka naisyrittäjät selviävät itsensä johtamisesta kiireisen arjen keskellä. Työn tavoitteena oli tuoda esille esimerkkejä todellisten naisyrittäjien elämästä ja siitä, kuinka he hallitsevat itsensä johtamisen. Naisyrittäjän keskeisimmät itsensä johtamisen alueet ovat motivaatio, psykofyysinen tasapaino sekä perheen ja vapaa-ajan yhdistäminen. Näitä alueita edistävät itsensä johtamisen peruspilareihin kuuluvat viisi voimakasta ennaltaehkäisevää lääkettä; älykäs liikunta, terveellinen ruokavalio, riittävä lepo, syvä rentoutuminen ja erilaisten riippuvuuksien välttäminen. Kun tätä ohjetta noudattaa, ihminen pysyy terveenä.

Naisyrittäjien itsensä johtaminen oli tutkimuksena mielenkiintoinen ja myös erittäin ajankohtainen. Ihmisten elämän rytmi on muuttunut kiireiseksi ja harvalla on enää aikaa paneutua itsensä hyvinvointiin täydellisesti. Toisaalta taas nykypäivänä ihmiset ovat tietoisempia itsestään ja tarpeistaan, mikä johtaa siihen, että hyvinvointiin liittyvät asiat kiinnostavat enemmän.

Naisyrittäjien haasteellinen arki ja elämänrytmi vaativat yrittäjiä miettimään, kuinka he saavuttavat tasapainon näiden kesken. Naiset hakevat miehiä aktiivisemmin tietoa liiketoimintaideaansa ja työstävät sitä asiantuntijoiden kanssa. Naiset osallistuvat myös erilaisiin koulutustilanteisiin ja haluavat uutta tietoa, mistä voi olla apua liiketoiminnassa. Naisyrittäjien tueksi on perustettu monia erilaisia järjestöjä, jotka tukevat ja antavat tietoa yrittäjyyden alussa sekä yrittäjyyden jatkuessa ja kehittyessä eteenpäin.

Opinnäytetyöstä on pääteltävissä, että älykäs ja monipuolinen itsensä johtaminen on jatkuva oppimis- ja uudistumisprosessi, jonka tavoitteena on hyvä elämä. Hyvä elämä on taas tekojen, ajatusten ja tunteiden lopputulos. Itsensä johtamisessa on tärkeää löytää tasapaino näiden tekijöiden välille ja samalla hallita kokonaisuutta. Kuten jo aikaisemmin on mainittu, itsensä johtaminen voidaan määrittää vastaamalla kolmeen kysymykseen: Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne minä olen menossa? Itsensä johtamisessa keskeisimpänä ajatuksena toimii se, että jokaisen tulisi olla oman elämänsä herra, eikä kokea olevansa ulkopuolelta ohjattava uhri, jota viedään massan

mukana. Itsensä johtamisessa otetaan vastuu omasta itsestä ja teoista, tehdään tietoisesti omia valintoja ja seurataan, mihin ne johtavat. Mitä enemmän opimme tekemään valintoja itse, sitä enemmän meistä tulee omien ajatustemme, tunteidemme ja käyttäytymisemme herroja ja pystymme toimimaan luovasti arkipäivän tilanteissa ja haasteissa. (Sydänmaanlakka 2006, 15,22.)

Yrittäjyydestä on monta määritelmää ja kaikille niille on yhteistä, että yrittäjä pyrkii aktiivisesti tilaan tai muutokseen, jota voi itse hallita (Melinin, 2001.) Tämä määritelmä kuvaa hyvin myös naisyrittäjien motivaatiota ryhtyä yrittäjäksi. Naiset haluavat päättää itse asioistaan ja saada vapauden tunteen ja vastuun toimistaan. Naisyrittäjyydessä on kyse monien asioiden summasta. Yhteistä näille kaikille ominaisuuksille on kuitenkin se, että naiseus on erilainen, yhdistävä ominaisuus. Tästä voidaan todeta, että erilaisuudesta johtuvat ongelmat ja asiat koskevat perheen ja työn yhteensovittamista, ei niinkään työmarkkina-asemaa tai koulutusta.

Suomessa voidaan määritellä naisyrittäjäksi henkilö, jolta löytyy seuraavia naisyrittäjälle ominaisia piirteitä: naisyrittäjä on henkilö, jolle oma yritys on tärkein ansiotulonlähde. Nainen ei siis ole palkkatyössä eikä myöskään ole pelkkä yritykseen sijoittaja. Toinen keskeinen naisyrittäjän määre on, että yrityksen tulee olla naisen omistuksessa kokonaan tai osittain ja hänen täytyy osallistua yhtiön toimintaan sekä käyttää äänivaltaa. Loppujen lopuksi naisyrittäjä eroaa miesyrittäjästä vain elämäntilanteiden kautta. Moni naisyrittäjä ei ajattele olevansa naisyrittäjä vaan pelkästään yrittäjä, joka pyrkii saamaan toimeentulonsa omasta tekemisestään.

Naiset pyrkivät hakemaan ratkaisuja, miten voisivat yhdistää perhe-elämän ja yrittämisen. Suomi onkin alkanut aktiivisesti kehittää erilaisia toimintamalleja, jotta naisyrittäjät eivät olisi niin epäedullisessa asemassa muihin yrittäjiin verrattuna. Itsensä johtamiseen ja yrittäjyyteen liittyvät vahvasti motiivit ja motivaatio. Mikä saa henkilön lähtemään yrittäjyyteen ja mikä motivoi itse yrittäjyydessä? Yrittäjän käyttäytymistä perustellaan usein motivaatiolla. Motivaatio on ihmisen psyykinen tila, joka määrää ihmisen vireyden ja suunnan, mitä kohti yrittäjä pyrkii. Voidaankin sanoa, että yrittäjän motivaation lähteenä toimii vahva suoriutumisen tarve.

Itsensä johtaminen naisyrittäjän näkökulmasta on laaja aihe ja osittain vielä tuntematonkin. Tämä antaa mahdollisuuden moniin erilaisiin jatkotutkimuksiin, joilla saatai-

siin lisäselvyyttä aiheeseen. Mihin suuntaan naisyrityttäjäisy on kehitymässä? Mikä on naisyrityttäjäisyden tulevaisuus ja kuinka itsensä johtaminen tulee kehitymään sen mukana? Nämä tutkimukset antaisivat kuvaa naisyrityttäjäisyden tulevaisuuden näkymistä ja mahdollistaisivat erilaiset kehittämisideat sekä kartoittaisivat ongelmakohdat, joihin pystyttäisiin puuttumaan.

Tärkeänä tutkimuksen kohteena voidaan pitää myös sitä, kuinka tarpeellisena naisyrityttäjäit näkevät itsensä johtamisen ja kuinka naisyrityttäjäit saadaan tietoiseksi itsensä johtamisen tarpeellisuudesta ja sen kehittämisestä? Itsensä johtamisessahan on kyse omien voimavarojen, henkisen ja fyysisen tasapainon löytämisestä sekä siitä, että perhe ja vapaa-aika ovat sopivassa suhteessa yrityttäjäisyden kanssa. Monia naisia pelottaa se, että yrityttäjäisy vie kaiken ajan ja energian, mikä johtaa siihen, että perhe, ystävät ja harrastukset tulevat toissijaisiksi. Itsensä johtamisen tutkimukset edesauttavat naisia ymmärtämään sen tärkeyden ja saamaan samalla kaiken mahdollisen hyödyn irti toiminnastaan ja myös nauttimaan työnsä tuloksista.

LÄHTEET

Aaltio-Marjosola, I. 2001

Naiset, Miehet ja Johtajuus. WSOY. Helsinki.

Aalto, R. 2006

Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Dordrecht. Jyväskylä.

Dolbier C.L., Soderstrom M., Steinhardt M.A. 2001

The Relation Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health and Work Outcomes.

Journal of Psychology. The University of Texas, Austin.

Emiliani, M.L. 1998

Continuous Personal Improvement

Journal of Workplace Learning. Middletown, CT, USA.

Erlund, M & Hyrsky, K. 2005

Naisyrittäjäyys. Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisuja. 11/2005. Edita

Freeman, M. 2004

Personal strategies can lead to self-leadership.

Verkkodokumentti. Luettu 16.4.2011.

<http://birmingham.bizjournals.com/birmingham/stories/2004/10/11/focus2.html>

Hallituksen esitys: HE 157/2009

Verkkodokumentti. Luettu 1.12.2010. Finlex.fi

<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2009/20090157>

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H 2000
Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007
Tutki ja kirjoita. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009
Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Hämäläinen, P. 2005
Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Tammi. Hämeenlinna.
- Katajainen, A., Lipponen K. & Litovaara, A. 2003
Voimavarat käyttöön. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.
- Kauppa- ja teollisuusministeriö 2007
KTM julkaisuja 32/2007. Elinkeino-osasto. Edita Publishing. Helsinki
[http://julkaisurekisteri.ktm.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/All/B348AFBDAA15B434C22573AD00276B9F/\\$file/jul32elo_2007_netti.pdf](http://julkaisurekisteri.ktm.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/All/B348AFBDAA15B434C22573AD00276B9F/$file/jul32elo_2007_netti.pdf)
- Kurtén, S. 2001
Uraputkesta itsensä johtamiseen. Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Dialogia Oy. Helsinki.
- Kyrö, P. 2004
Naisyrittäjien toisenlainen todellisuus. Kansanvalistusseura Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki
- Logrén, J. & Löfgren, J. 2005
Koukussa yrittäjyyteen. Suomalaisten ja venäläisten naisyrittäjien motiiveja ja haasteita. Verkkojulkaisu. Luettu 15.9.2010.
<http://www.hse.fi/NR/rdonlyres/45BB0983-0712-4FB4-AAD0-155C595DEBCA/0/Naisyrittajyys.pdf>

Lundberg, T. 2004

Työn iloa, iloa elämään! Positiivarit Ky & Advisor Finland Pro Oy.
Lahti.

Lönnqvist, J. 2002

Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Haus – Hallinnon kehittämiskeskus. Edita Publishing Oy. Edita Prima Oy. Helsinki.

Martino, R. & Barbato, R. 2003.

Differences between woman and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth celebration as career motivators. Journal of Business venturing 18/2003.

Melin, K. 2001

Yrittäjyysintentiot ja niiden taustatekijät Virossa ja Suomessa. Vaasan yliopisto. Liiketaloustiede 37. Johtaminen ja organisaatiot.

Naisyrittäjyys 2009

Verkkodokumentti. Luettu 9.7.2010. Yrityssuomi.

<http://www.yrityssuomi.fi/default.aspx?ContentID=27771&NodeID=13019>

Naisyrittäjyys ja johtajuus tänään ja huomenna 2009

Verkkodokumentti. luettu 25.5.2010. Suvi Linden.

<http://www.suvilinden.com/suvin-ajatuksia/puheet/naisyrittajyys-ja-johtajuus-tanaan-ja-huomenna.html>

Naisyrittäjä vähät välittää terveydestään 2010

Verkkodokumentti. Luettu 12.8.2010. Taloussanomat.fi

<http://www.taloussanomat.fi/uutinen/2010/02/04/naisyrittaja-vahat-valittaa-terveydestaan/20101751/243>

Neck, C. & Houghton, J. 2006

Two decades of self-leadership theory and research.

Verkkodokumentti. Luettu 16.4.2011.

Neck, C. & Manz, C. 1999

Self-Leadership – Leading Yourself to Personal Excellence.

Verkkodokumentti. Luettu 16.4.2011.

<http://www.emergingleader.com/article4.shtml>

Neck, C. & Manz, C. 2007

Mastering Self-Leadership –Empowering Yourself for Personal Excellence. Pearson Prentice Hall. New Jersey. 4th Edition.

Pk-yritysbarometri 2/2010

Verkkodokumentti. Luettu 15.12.2010. Yrittäjät.fi

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/pk-yritysbarometri-2-2010/>

Pk-yritysten rooli Suomessa 2008

Verkkodokumentti. Luettu 15.12.2010. Yrittäjät.fi

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimukset/pk-yritysten-rooli-suomessa-2008/>

Rauramo, P. 2004

Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Helsinki.

Rissanen, S., Tiirikainen, S. & Hujala, A. 2007

Naisyrittäjäyys- hyvinvointia ja johtamista. Painotalo Seiska. Iisalmi

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2010

KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-julkaisu.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Päivitetty 22.3.2010. Luettu 27.3.2010.

Salminen, J. & Heiskanen P. 2009

Taltuta kiire – Viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön. Talentum. Helsinki.

Suomen ulkoasianministeriö 2003

Mentorointi virittää naisryttäjäjyyttä.

Verkkodokumentti. Luettu 9.9.2010. Finlande.be

<http://www.finlande.be/public/default.aspx?contentid=93893&nodeid=37417&contentlan=1&culture=fi-FI>

Sydänmaanlakka, P. 2006

Älykäs itsensä johtaminen. Talentum Media Oy. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2005

Intelligent Leadership. Perfect Consulting Oy. Espoo.

Sydänmaanlakka, P. 2002

Ihminen, työ ja organisaatio; uuden paradigman hahmottelua.

Verkkodokumentti. Luettu 21.10.2008. Pro Humanum.

<http://www.prohumanum.fi/artikkelit/sydanmaanlakka.html>

Tilastokeskus 2009

Verkkodokumentti. Luettu 12.5.2010. Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/aly/2008/aly_2008_2009-10-29_fi.pdf

Toimistopalvelut Jaana Nieminen

Verkkodokumentti. Luettu 30.3.2010.

www.forza.fi

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002

Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus kirjapaino Oy Jyväskylä.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008

Yrittäjyyttä ja yritysten kasvua edistettävä.

Verkkodokumentti. Luettu 6.11.2010.

http://www.tem.fi/files/19002/TYPO-03_2008_yrittajyys.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö 2010

Naisyrittäjät kokevat työssään iloa, mutta stressi uhkaa hyvinvointia

Verkkodokumentti. Luettu 6.6.2010. Tem.fi

http://www.tem.fi/index.phtml?101881_m=98160&s=4265

Uuden yrittäjän vero-opas 2007

verkkodokumentti. Luettu 15.3.2011. Vero.fi

<http://www.vero.fi/nc/doc/download.asp?id=1874;711148>

Uusi suomalainen naisyrittäjyystutkimus 2001

Verkkodokumentti. Luettu 9.7.2010. Jyväskylän yliopisto

<https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2001/08/tiedote-2007-018-15-03-27-305105>

Waris, K. 2001

Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Työterveyslaitos. Helsinki.

Yrittäjyys Suomessa 2010

Verkkodokumentti. Luettu 18.6.2010. Yrittäjät.fi

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/yrittajyys Suomessa/>

Yrittäjyysväylä 2009

Verkkodokumentti. Luettu 18.6.2010. Edu.fi

<http://www2.edu.fi/yrittajyysvayla/?page=340>

Yrittäjänaiset 2009

Verkkodokumentti. Luettu 25.5.2010. Yrittäjänaiset ry.

<http://www.yrittajanaiset.fi/index.php?k=4206>

Yrittäjänäisten Keskusliito ry 2007

Jäsenkysely 2007. Taloustutkimus Oy. Verkkodokumentti. Luettu 11.9.2010.

http://www.yrittajanaiset.fi/doc/Yrittajanaisten_Keskusliitto_Jasenkysely_2007_raportti_1107.ppt

Yrittäjän eläkelaki 2006

L1272/2006

Verkkodokumentti. Luettu 18.8.2010. Finlex.fi

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272>

Ytyä naisyrittäjyyteen 2013, 2007

Verkkodokumentti. Luettu 16.7.2010. Kpakk.fi.

<http://viestinta2.kpakk.fi/yty/uploads/Yty%C3%A4%20naisyritt%C3%A4jyyteen%202013%20-kehitt%C3%A4misohjelma.pdf>

Yrittäjältä yrittäjälle 2006

Naisyrittäjyyskeskus 10v. Naisyrittäjyyskeskus 1996-2006. Helsinki

LIITE 1 Haastattelut

Olemme kaksi neljännen vuoden ammattikorkeakoulun opiskelijaa. Opiskelemme Savonia-ammattikorkeakoulussa Tradenomin tutkintoa ja valitsimme opinnäytetyön aiheeksi Naisyrittäjien itsensä johtamisen. Työmme tarkoitus on selvittää naisyrittäjien itsensä johtamista sekä siihen liittyviä haasteita arkielämässä. Tarkoituksemme on etsiä naisyrittäjien omakohtaisia kokemuksia siitä kuinka he selviävät yrittäjyydestä, arjesta sekä niiden yhdistämisestä.

Perustiedot:

Minkä ikäinen olet?

1. 52 vuotta.
2. 36 vuotta.
3. 46 vuotta.
4. 44 vuotta.
5. 47 vuotta.
6. 45-v.

Millainen koulutus sinulla on?

1. Ylioppilas vuonna -77, pitkä matematiikka, talouskoulu ja sen jälkeen Etelä-Suomen kosmetologiapisto.
2. Ylioppilas, ravintola-alan opistoasteen tutkinto, matkailu- ja ohjelmapalvelu-alan tutkinto ja nyt valmistuin keittiömestariksi.
3. Minulla on kaikista opintoasteista tutkinto ammatillisesta koulusta ylempään korkeakoulututkintoon.
4. Toisen asteen koulutus, talouskoulu, kasvatustieteenaprobatuur ja linja-autonkuljettaja-yrittäjäkurssi.
5. Peruskoulu ja hotelli- ja ravintolakoulun ammattitutkinto.
6. Merkonomi ja atk-suunnittelija.

Kuvaile perhesuhteitasi.

1. Avioliitossa ja kahden poikalapsen äiti.
2. Mies ja tyttö, 2 koiraa ja hevonen. Avioliitossa.

3. Avioliitto, mies ja kaksi lasta.
4. Naimisissa ja kolme lasta.
5. Kaksi tyttöä, yksi poika ja avomies. Koirat, kissat ja hevoset.
6. Perheeseeni kuuluu 16- ja 17-vuotiaat tyttäret sekä kolme koiraa.

Jos sinulla on lapsia, minkä ikäisiä he ovat?

1. 19- ja 23-vuotiaat.
2. 7-vuotias tyttö.
3. 7- ja 10-vuotiaat.
4. 17-, 20- ja 23-vuotiaat.
5. 26-, 25- ja 18-vuotiaat.
6. 16 ja 17.

Kuinka monta lapsistasi olet saanut yrittäjyytesi aikana?

1. Molemmat.
2. Edellä mainitun.
3. Uranvaihto yrittäjäksi alkoi hoitovapaalla toisen lapsen synnyttyä.
4. Yhden.
5. En yhtään.
6. En yhtään.

Haastattelukysymykset:

Kuvaile, miksi olet yrittäjä.

1. Olen innokas tekemään työtä ja pidän tästä ammatista todella paljon. itse asiassa olen haaveammattissani. Paljon työtä saa tehdä omassa yrityksessä ihan sydämensä kyllyydestä. Se palkitsee paremmin kuin toisen työssä. Vastuu itsellä tekemisistään on yhtä kuin halu kantaa vastuuta.
2. Haluan tehdä omalla tavallani asiat. En ole koskaan tykännyt olla töissä kahdeksasta neljään. Haluan olla ylpeä omasta työstäni.
3. Haluan olla itsenäinen ja riippumaton, tehdä työt omalla tavalla sekä määrätä pääsääntöisesti aikatauluni ja tapaamiseni kuten itse haluan. Olen itsekäs.
4. Helppo työllistyä. Suvussa on isänisä ollut kulkukauppias. Ehkä verissä kaupanteko.

5. Mies aloitti yrittäjänä vuonna 1989 ja lasten syntymän jälkeen lähdin mukaan yritykseen, koska työtilanne oli muualla heikko.
6. Olen ollut 1,5 vuotta yrittäjä. Ennen yrittäjäksi ryhtymistä olen työskennellyt useissa yrityksissä, ja neljän vuoden ajan suunnitellut yrittäjäksi ryhtymistä. Sitten kohdalle sattui myynnissä oleva yritys, jonka ostamisesta tein päätöksen nopeasti. Yrittäminen on haasteellista, ja myös palkitsevaa. Yksinyrittäjänä teen kaikki yritystäni koskevat päätökset itse.

Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä?

1. Ensi helmikuussa 30 vuotta.
2. Noin 13 vuotta.
3. Yhden vuoden
4. 10 vuotta.
5. Vuodesta 1996 alkaen miehen yrityksessä mukana, ja vuonna 2008 perustin virallisesti oman yrityksen.
6. 1,5 vuotta.

Kuinka monta henkilöä yrityksessäsi työskentelee yhteensä?

1. Tällä hetkellä minä yksin.
2. Kesäisin, riippuen tilaisuuksista 5-10 henkilöä, talvella yksi minun lisäksi. Mutta myös osa-aikaisia, jos tarvitaan.
3. Vain minä.
4. Yksi vieras työntekijä, ja mies auttaa jonkin verran.
5. Keskimäärin 10 henkilöä, kesällä noin 13 henkilöä.
6. Olen yksinyrittäjä.

Anna muutamia esimerkkejä asioista, joihin olet tyytyväinen naisyrittäjänä.

1. On saanut itse päättää työaikansa ja työrytmiänsä.
2. Itsenäisyys ja ammattitaito.
3. Vastaanotto yritystoimintaani kohtaan on ollut positiivista ja kannustavaa.
4. Miesvaltaisella alalla myös nainen voi pärjätä.
5. Saa itse päättää mitä tekee. Vapaus omassa työssään.
6. Yrittämisen vapaus ja vastuu ovat minun vastuullani. Itsenäisyys. Olen tyytyväinen siihen, että olen hyvä verkostoitumaan, ja ratkaisemaan haasteita.

Miten yhdistät työn ja perheen/vapaa ajan?

1. Ei ole ollut ongelmaa. Aviomies on auttanut huolehtimalla pojista, kun he olivat pieniä. Siivoaja on pitänyt kotimme puhtaana monet vuodet. Harrastukset ovat olleet sellaisia, että voimme olla koko perhe yhdessä eli esim. golf ja laskettelu.
2. Jaa... Se on todella hankalaa aina välillä. Yrittäjänä on hankala vetää rajaa työaikoihin, koska minusta yrittäjyys on elämäntapa myös. Huonoin asia on, että viikonloput on töitä yleensä, kun lapsi on vapaalla. Taas toisaalta on paljon vapautta suunnitella omat menosi, lomasi ja yhteinen aika.
3. Suunnittelen tapaamiset silloin kun lapset ovat koulussa ja mies kotona. Usein on myös mentävä asiakkaan aikatauluvaatimusten mukaan. En ole koskaan tarvinnut hirveästi vapaa-aikaa, tykkään toimia ja tehdä asioita. Nyt kun lapset ovat pieniä pyrin järjestämään saman rytmin kuin lapset. Pidän työstä ja tehtävistä, en osaa löhöillä.
4. Todella vaikeata saada vapaata yrityksen alkuvuosina, mutta nyt jo vähän paremmin kun on saanut yrityksen jaloilleen. Esteenä vapaalle on laki liikennevelvoitteesta.
5. Lapset ovat jo isoja. Tietyt hommat on kuitenkin tehtävä niin työssä kuin kotonakin.
6. Työ ja vapaa-aika kulkevat käsi kädessä. Elän 24/7/365-elämää, ja olen yritykseni kävelevä käyntikortti kaikkialla missä liikun.

Millaisia esteitä vapaa-ajan saamiselle on?

1. Joskus on vaikea sanoa asiakkaalle ei ja illat tahtovat venyä myöhään. Onneksi tässä työssä vielä sunnuntait ovat vapaat. Kurssit ja messut usein iltaisin tai viikonloppuisin tai toisella paikkakunnalla esim. Helsingissä. Se syö aikaa ja rahaa.
2. Suurin este on raha, koska aina kun palkkaat jonkun tekemään työt puolestasi, niin se on sinulta pois. Tällä hetkellä on myös suuri halu rakentaa omaa paikkaa ja ei malta pysyä poissa töistä.
3. Suunnittelen tapaamiset silloin kun lapset ovat koulussa ja mies kotona. Usein on myös mentävä asiakkaanaikatauluvaatimusten mukaan. En ole koskaan tarvinnut hirveästi vapaa-aikaa, tykkään toimia ja tehdä asioita. Nyt kun lapset ovat pieniä pyrin järjestämään saman rytmin kuin lapset. Pidän työstä ja tehtävistä, en osaa löhöillä.

4. Todella vaikeata saada vapaata yrityksen alkuvuosina, mutta nyt jo vähän paremmin kun on saanut yrityksen jaloilleen. Esteenä vapaalle on laki liikennevelvoitteesta.
5. Vapaan saamiselle ei ole oikeastaan esteitä. Pystyy itse päättämään vapaansa, mutta tiettyinä päivinä kuukaudesta on hommat tehtävä. Yrittäjyydessä on kuitenkin se huono puoli, että olet kuitenkin aina töissä. Yrittäjänä et voi täysin irtaantua vapaalle vaan työ tulee aina mukana jotenkin.
6. En pidä vapaa-aikaa hyvinkään tärkeänä ollessani näinkin uusi yrittäjä.

Kuvaile, miten huolehdit omasta terveydestäsi ja jaksamisestasi.

1. Yritän pitää työajan kurissa. Yleensä 9-10 tunnin työpäiviä maksimissaan. Käyn säännöllisesti jumpassa ja lenkillä ja ystävien kanssa ulkona. Säännölliset lääkärintarkastukset ja kokeet. Olen käynyt kaksi eri jaksoa kuntoutusta. Pidän joka vuosi 5-6 viikkoa lomaa.
2. Yritän pitää yhden päivän viikossa vapaata. Käymme kaksi kertaa vuodessa olemassa viikon mökillä koko perhe rauhoittumassa. Paras tapa saada itsensä levähtyä myös pään sisällä on tehdä jotain, mikä vie ajatukset pois kokonaan töistä. Minulle se on ratsastaminen, kuntosali ja lenkkeily koirien kanssa.
3. Syön hyvin ja säännöllisesti. En enää tee yötöitä. Lenkkeilen päivittäin ja pidän yhden löhöpäivän viikossa herkutellen ja kotona mikäli se on mahdollista.
4. Kuulun työterveyshuoltoon. Yritän jakaa voimia. Erilaiset koulutukset piristävät.
5. Ulkoilen paljon ja hoidan eläimiä.
6. Lenkkeilen, tapaan ystäviä. Minulla on työnohjaaja-coach, jonka tapaan kerran kuukaudessa 1,5 tunnin ajan. Harrastan järjestötoimintaa. Elämänsenteeni on positiivinen ja uskon positiiviseen psykologiaan.

Anna muutamia esimerkkejä (yrittäjyydestä), jotka sinua motivoi.

1. Kurssilla käyminen auttaa saamaan uutta kipinää työhön. Yrittäjänä saan parempaa ”palkkaa” kuin jos olisin toisen töissä. Oman itsensä Herra. Paljon vakituisia mukavia asiakkaita.
2. Halu tehdä työt aina mahdollisimman hyvin. Hakea sitä täydellisyyttä omasta työstä. Itsenäisyys, saat tehdä omat ratkaisusi asioissa. Ennen kaikkea ylpeys omasta ammattitaidosta ja omasta työympäristöstä.

3. Minulla on tavoite onnistua tässä yrityksessäni. Työ on erittäin haasteellista, hektistä. Olen aina halunnut oman yrityksen, en tosin voinut kuvitella että ala on tämä. Tämä ala on rikas, monipuolinen ja ihmiset ainutlaatuisia.
4. Asiakaspalvelu, myös vastuullinen työ, oma suunnittelu.
5. Oman työnsä herra, kiinnostus yrittäjyyteen ja sen menestymiseen ja siihen et-
tä voi luoda muillekin työpaikkoja.
6. Minua motivoi yrittäjyydessä vapaus, ja se, että voi itse tehdä päätöksiä yritys-
toimintaan liittyvissä asioissa.

Anna tyypillisiä esimerkkejä siitä, miten palkitset itseäsi.

1. Matkoilla ja hyvällä ruualla, jota mieheni laittaa. Silloin tällöin poikkean os-
toksille ja ostan mitä haluan hintaan katsomatta.
2. Pidän vapaapäivän ja teen mitä haluan. Olen tytön kanssa.
3. Ostin kotiini upean ruokailukaluston, siitä on iloa silmälle ja kaikille. Toivon
mukaan jopa tuleville sukupolvillekin. Teen näin kuitenkin harvoin. Usein riit-
tää herkkuhetki perheen kanssa kotona. Siis herkuttelen hyvällä ruoalla ja kar-
keilla.
4. Hyvä ruoka. Ostan jotain pientä kivaa, ja olemalla hyvällä tuulella.
5. Lapsenlapset ja niiden kanssa touhuaminen on paras palkinto ja se, kun saa ol-
la rauhassa kotona
6. Palkitsen itseäni päivittäin hyvillä ihmissuhteilla ja hyvällä ruualla ja liikun-
nalla.

Tunnetko, että elämäsi on tasapainossa? Kuvaile asioita, jotka tähän vaikuttavat.

1. Kyllä on tasapainossa. Olen oppinut pitämään työajat kurissa vaikka mieli te-
kisi painaa pitkää päivää. Raha-asiat suhteellisen kunnossa ja yritys vakaalla
pohjalla, kiitos vakituisten asiakkaiden. Paljon hyviä ystäviä ja avioliitto kun-
nossa.
2. Tällä hetkellä työ vie suuren osan ajastani, koska on kasvava yritys. Mutta jos-
kus ehkä tulevaisuudessa. En koe pahana työtilannettani, koska tämä on vain
yrittäjän arkea. Joskus kun tekee töitä 18 tuntia putkeen useana päivänä, on to-
della väsynyt. Ja sitten saa kirjeen koulusta tutkintolautakunnalta valmistumi-
sen johdosta, että on mahdollisuus saada stipendi. Tämä tuntuu mukavalta,
mutta kun lukee tekstin loppuun, yleensä siellä lukee, että pitää olla 5 vuotta
työkokemusta, mutta yrittäjyyttä ei lasketa siihen. Se lämmittää mieltä tosi pal-

jon. Meidän yhteiskuntamme ei arvosta pätkän vertaa yrittäjyyttä. Tuo harmittaa suuresti ja alkaa miettimään, että mitä järkeä on raataa hulluna töitä päivästään toiseen.

3. En todellakaan ole tasapainossa, elämä on sekavaa, rytmittöä ja epävarmaa. Syynä että yritys on nuori, miten tämä jatkuu, mieheni yritystoiminta ja ura elää muutosvaihetta. Olemme muuttamassa paikkakuntaa ja mietin miten se vaikuttaa yritykseni palveluiden kysyntään.
4. Kyllä on. Talous, koti ja ystävät.
5. Omalla tavallaan tasapainoista, ihan ok, kotiolot ja lapset ovat tärkeitä. Tulevaisuus näyttää valoisalta, mikä tuo turvallisuuden tunnetta.
6. Tunnen, että elämäni on tasapainossa, ja odotan paljon kivoja asioita tulevaisuudelta.

Selosta millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on.

1. Vielä kymmenisen vuotta töitä ja sitten ehkä pehmeä lasku eläkkeelle. Vielä kuitenkin paljon kursseja ja messumatkoja myös ulkomaille. Tasaista mukavaa elämää ja joskus lapsenlapsia. Siinä kaikki.
2. Saada oma yritys kasvamaan niin paljon, että olen ylpeä paikastani.
3. Toivon että saan tehdä tätä työtä pitempään, ja saan palkattua työntekijän ja voin pitää kesäloman lasten kanssa ja ansaitseksi niin että pääsen jälleen matkustamaan ja kattomaan muolimoo kuten nuorempana, mutta nyt perheen kanssa.
4. Vielä pakeretaan muutama vuosi ja sitten eläkkeelle.
5. Saan kehitettyä yritystä lisää ja toimimaan sen kunnolla. Pystyn edesauttamaan kaikkia sen tiimoilta. Toivon, että pystyn tarjoamaan lapsille ja heidän lapsille turvatun tulevaisuuden.
6. Minulla on suunnitelmissa perustaa osakeyhtiö lähitulevaisuudessa.

Kiitos ajastasi!

Ystävällisin terveisin,

Nitta Ronkainen & Hanne Ronkainen

Savonia-ammattikorkeakoulu, Liiketalous